

Представитель работодателя

Директор Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»



С.М. Ли

20 25 г.

М.П.

Представитель работников

Представитель коллектива Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»

А.А. Панькова

«22» октября 20 25 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
о продлении срока действия
Коллективного договора**

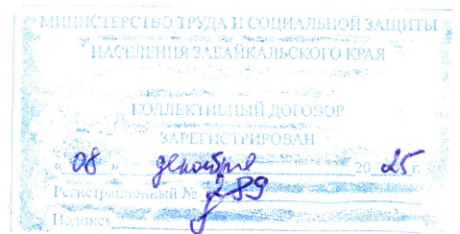
**Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»
на 2025-2028 годы**

Принят на собрании трудового коллектива
«22» октября 20 25 года

протокол от «22» октября 20 25 года № 2

Зарегистрирован:

г. Чита, 2025 год



Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору

г. Чита

от 20.10.2025 г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ДАР» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ» в лице директора Ли Светланы Михайловны, действующей на основании Устава, с одной стороны и работники ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «ДАР» ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ», в лице представителя: представителя коллектива Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» Паньковой Анастасии Алексеевны, действующей на основании протокола общего собрания работников № 1 от 30.05.2025г., с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Пункт 12 раздела 5 Коллективного договора изложить в следующей редакции:

«Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- 300 рублей в пределах Забайкальского края;

- 400 рублей за пределами Забайкальского края (за исключением городов федерального значения);

- 600 рублей в города федерального значения.

Работодатель вправе производить доплату за счет средств от приносящей доход деятельности. Указанная доплата направляется на возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения и выплату суточных в порядке, определяемом отдельным приказом директора.

2. В связи с истечением срока действия Коллективного договора Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края», стороны договорились продлить срок его действия на 3 (три) года без внесения изменений.

3. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее мая 2028 г.

4. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

6. Настоящее дополнительное соглашение составлено в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Представитель работодателя

Директор Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»

С.М.Ли



М.П.

2025 г.

Представитель работников

Представитель коллектива Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»

А.А. Панькова

«20» октября 2025 г.

Представитель работодателя

Директор Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»



Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»

Е.А. Музыкина Муз
«20» октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» на 2022-2025 годы

Принят на собрании трудового коллектива
«20» октября 2022 года

протокол от «20» октября 2022 года № 1

Зарегистрирован:

г. Чита, 2022 год



1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» (далее – учреждение) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» Ли Светланы Михайловны, именуемого далее Работодатель, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» Музыкиной Елены Анатольевны, именуемого далее Профсоюзный комитет.

3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

4. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) и вступает в силу с 22 октября 2022 года.

5. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

6. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда;

- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и

обуви и других средств индивидуальной защиты;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных правовых актов по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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.

7. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Порядок заключения трудового договора определяется главой 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

8. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2. Производственно-экономическая деятельность

1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение эффективности производства, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

1. Работодатель организует за счет средств бюджета Забайкальского края, предусмотренных учреждению на указанные цели, либо за счет собственных (внебюджетных) средств подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников. Порядок и условия проведения аттестации определяются локальным нормативно-правовым актом, принимаемым на основании настоящего коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

3. Работодатель обязуется:

не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета;

представлять не менее чем за 3 месяца в Профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производить с учетом мнения профсоюзного комитета;

представлять не позднее чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца;

лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения предоставлять свободное от работы время в количестве 4 (четырёх) часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка;

организовать за счет собственных средств подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, подлежащих сокращению, при переводе их на иную работу (должность, профессию) в учреждении.

4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

вести режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели;

проводит другие мероприятия, с целью предотвращения, уменьшения или

смягчения последствий массового высвобождения работников.

5. При сокращении численности или штата работодатель принимает меры к недопущению увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6. Испытание при приеме на работу для беременных женщин, женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов не устанавливается.

7. Работодатель вправе обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование женщин, возвращающихся из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, за счет внебюджетных средств учреждения. На время подготовки и дополнительного профессионального образования без отрыва от производства женщинам производится доплата до среднего заработка работников соответствующей специальности.

8. Работодатель обеспечивает сохранение рабочего места за женщиной в течение 3-х лет после рождения ребенка.

9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

не имеющим в течении трех последних лет дисциплинарных взысканий и иных письменно подтвержденных нареканий к исполнению предусмотренных должностных обязанностей;

проработавшим в учреждении свыше 15 лет и не являющимся получателями страховой пенсии по старости;

женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно, одиноким работникам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет включительно.

10. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на трудоустройство при наличии вакантных ставок в учреждении в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями.

11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

4. Режим труда и отдыха. Отпуска

Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми правовым актом учреждения в установленном порядке.

2. В учреждения применяется сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников (Приложение № 1).

3. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12 часов 00 минут до 12 часов 30 минут. Предоставление иного времени перерыва для отдыха и питания отдельных категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка либо трудовыми договорами (дополнительными соглашениями).

5. Технологические перерывы для работников в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил, деятельность которых связана с постоянной работой за персональным компьютером, устанавливаются по истечении 2 часов с начала работы (начала работы после перерыва на обед) продолжительностью каждый 15 минут. Технологические перерывы не устанавливаются для медицинских и педагогических работников, рабочих первого и второго уровня.

6. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов – 30 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней.

10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормируемый рабочий день устанавливается:

для заместителя директора по административно-хозяйственной части, экономиста, юрисконсульта, менеджера по персоналу, специалиста по закупкам в количестве 6 календарных дней;

для водителя в количестве 3 календарных дней.

11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда. Виды, порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяются правовым актом учреждения.

12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской

катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы устанавливается продолжительностью 14 календарных дней.

13. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

15. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда учреждения, формируемого за счет бюджетных и внебюджетных источников:

в связи с рождением ребенка 3 (три) календарных дня;

в связи с вступлением в брак работника или его детей 2 (два) календарных дня;

в связи со смертью близких родственников (родственников по прямой восходящей и нисходящей линии (родителей и детей, дедушку, бабушку и внуков), полнородных и неполнородных (имеющими общих отца или мать) братьев и сестер) 9 (девять) календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства 2 (два) календарных дня;

в первый день занятий для родителей учеников начальной школы 1 (один) день.

16. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей учреждения.

17. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и профсоюз договорились:

1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения определяются Положением об оплате труда, утверждаемым правовым актом Учреждения с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюзного комитета.

2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным

договором.

3. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей производится в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца 21 числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину месяца 7 числа следующего месяца.

5. Извещения работника о составных частях заработной платы (расчетные листки) осуществляется либо на бумажном носителе, либо при наличии технической возможности посредством рассылки на адрес электронной почты на основании поданного работником соответствующего заявления.

6. Расчетные листки выдаются не позднее чем за 3 дня до выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

7. Форма расчетных листков устанавливается на основании используемой в учреждении (иной обслуживающей организации) информационной программы для ведения бухгалтерского учета и отчетности.

8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации. По письменному заявлению работника при наличии экономической и материальной возможности учреждения оплата труда может производиться и в неденежной (натуральной) форме (не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы).

9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

11. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

12. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- 150 рублей в пределах Забайкальского края;

- 300 рублей за пределами Забайкальского края (за исключением городов федерального значения);

- 500 рублей в города федерального значения.

6. Условия и охрана труда

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно статье 226 ТК РФ.

2. Соблюдать комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 2).

3. Проводить в установленном порядке работы, связанные с проведением специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей.

5. Организовать своевременное проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных условиях труда в соответствии с требованиями, установленными действующим законодательством.

6. Обеспечивать:

своевременную выдачу: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 4) – в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

7. Предоставить следующие компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах;

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, установленные на основании специальной оценки условий труда в установленном законом порядке;

бесплатно на основании специальной оценки условий труда в установленном законом порядке по установленным нормам выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты (либо заменить их денежной компенсацией в соответствии с законодательством);

бесплатно на основании специальной оценки условий труда в установленном законом порядке по установленным нормам выдавать лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда;

по результатам специальной оценки условий труда установить доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства, в том числе при наличии производственной возможности:

ограничить применение труда женщин и лиц до 18 лет на работах в ночное время;

осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ с вредными и опасными условиями труда;

организовать надомную работу для женщин, труд которых в учреждения временно не может использоваться;

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

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

9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, с соответствующей оплатой труда.

10. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование работника за счет средств учреждения в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

11. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и действующим законодательством в области защиты прав инвалидов.

12. В случае получения работником инвалидности в результате производственной травмы или профзаболевания установить выплату единовременного пособия в размере двух минимальных размеров оплаты труда.

13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное медицинское страхование.

14. Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

15. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

16. Содействовать деятельности комитета по охране труда.

17. Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств работодателя;

обучить за счет средств работодателя, с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;

предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда социальные гарантии, установленные статьями 374-376 ТК РФ;

поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

18. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в учреждении, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

19. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

7. Социальные гарантии и льготы

1. Стороны пришли к выводу поощрять работников за счет собственных (внебюджетных) средств и (или) наличия экономии фонда оплаты труда в виде выплаты премии в следующих случаях:

впервые при расторжении трудового договора с связи выходом в установленном законом порядке на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную;

при 50-летнем юбилее работника;

при поощрении за труд и получении в установленном порядке различных ведомственных наград, государственных наград Забайкальского края и Российской Федерации;

иных случаях по усмотрению работодателя.

3. Работодатель и Профсоюзный комитет в рамках производственных возможностей учреждения содействуют по учреждению летнего отдыха детей в виде направления в детские лагеря с льготной оплатой для родителей.

4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по учреждению культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

5. Работодатель обеспечивает отчисление денежных средств профсоюзному комитету в размере 1 % от заработной платы работников на основании личных письменных заявлений.

6. Работодатель при наличии возможности оказывает помощь семье умершего работника учреждения в его похоронах: выделяет транспорт, работников для оказания помощи.

7. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ установить, что:

освобождение работников от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации осуществляется в соответствии с Порядком проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого

населения, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 27 апреля 2021 года № 404н;

подача письменного заявления работника о прохождении диспансеризации осуществляется за три рабочих дня до планируемой даты диспансеризации;

работники обязаны предоставлять справки с медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8. Работодатель в пределах утвержденного фонда оплаты труда может оказывать работникам материальную помощь на основании личных письменных заявлений.

9. В целях дополнительного стимулирования и поощрения работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции стороны, решили предоставлять два оплачиваемых дополнительных дня отдыха работникам, проходящим и прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции. Дополнительные дни отдыха предоставляются на следующие два дня после прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции. В случае вакцинации двухкомпонентной вакциной по желанию работника дни отдыха могут быть предоставлены сразу подряд после второго этапа вакцинации, либо после каждого этапа по одному дню. При предоставлении дней отдыха за работниками сохраняется средний заработок. Предоставление дней отдыха осуществляется по заявлению работника. После прохождения вакцинации и использования дней отдыха работник обязан предоставить документ, подтверждающий факт прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции.

8. Социальное страхование

1. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

2. Работодатель в пределах утвержденных бюджетных ассигнований и иных средств вправе оказывать иные дополнительные виды социальной поддержки работников (организация дополнительного медицинского и

социального страхования, санаторно-курортного лечения и др.).

9. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета

1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

3. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюзного комитета, если она осуществляется в соответствии с уставом. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое помещение, оборудование.

4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

5. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины и повышению эффективности деятельности учреждения.

6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в учреждении.

10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

2. Лица, участвующие при необходимости в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться для уведомительной регистрации коллективного трудового спора в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края.

11. Обеспечение контроля выполнения коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в Министерство труда и социальной защиты населения Забайкальского края для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все обязательные замечания, сделанные Министерством труда и социальной защиты населения Забайкальского края при регистрации коллективного договора.

2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при необходимости приведения его положений в соответствие с действующим законодательством либо при введении новых дополнительных гарантий. Установленные настоящим коллективным договором гарантии не подлежат пересмотру и отмене в период его действия.

4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть письменно доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 дней после его принятия. Коллективный договор является общедоступным для всех работников.

5. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12. Заключительные и переходные положения

1. Локальные правовые акты учреждения, принимаемые в установленном законом порядке и содержащие нормы трудового права, связанные с возникновением, изменением и (или) прекращением данных норм, не должны противоречить положениям настоящего коллективного договора.

2. Иные вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, применяются в соответствии с требованиями, установленными действующим законодательством.

Приложения к коллективному договору

1. Перечень работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени

2. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков

3. Правила выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

4. Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

5. Положение об обработке и защите персональных данных в Государственном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края»

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к коллективному договору
государственного учреждения «Центр
психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «ДАР»
Забайкальского края
от 21 октября 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени в учреждении устанавливается для следующих категорий работников:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

2. На основании настоящего коллективного договора в соответствии с абзацем 3 статьи 92 ТК РФ, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом пункта 1 Перечня, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются локальным правовым актом учреждения, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета, отдельно для каждого работника.

3. Продолжительность рабочего времени для лиц в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных пунктом 1 настоящего Перечня для лиц соответствующего возраста.

4. Для женщин, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, продолжительность рабочего времени накануне выходных дней уменьшается на 1 час, праздничных дней – на 2 часа. При этом заработная плата за счет бюджетных и внебюджетных источников выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников,

устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности и с учетом особенностей труд указанных работников на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Сокращенная продолжительность рабочего времени в иных случаях, не предусмотренных настоящим Перечнем, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к коллективному договору
государственного учреждения «Центр
психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «ДАР»
Забайкальского края
от 21 октября 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков

1. Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессиональных рисков.
2. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам по специальной оценке условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.
3. Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.
4. Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.
5. Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.
6. Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.
7. Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.
8. Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
9. Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.
10. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.

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

12. Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.

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

14. Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).

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

16. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

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

18. Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.

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

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

21. Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда,

обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.

22. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.

23. Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

24. Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.

25. Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

26. Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

27. Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.

28. Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.

29. Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.

30. Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.

31. Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к коллективному договору
государственного учреждения «Центр
психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «ДАР»
Забайкальского края
от 21 октября 2022 года

ПРАВИЛА выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Общие положения

1. Правила выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – Правила) устанавливают обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в учреждении. Список профессий (должностей) работников учреждения, которым положена выдача СИЗ (Приложение к Правилам) устанавливается на основании приказа Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

2. Под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

3. Работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет средств работодателя.

Допускается приобретение работодателем СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

4. Работодатель имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных

типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

5. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся у работодателя во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

6. Работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора работодатель должен ознакомить работников с настоящими Правилами.

7. Работник обязан правильно применять СИЗ, выданные ему в установленном порядке.

8. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а работодатель не имеет права требовать от работника их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Порядок выдачи и применения СИЗ

1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой установлена приказом Минздравсоцразвития России от 01 июня 2009 года № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

Работодатель вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи работника

указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

2. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

3. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

4. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче работнику специальной одежды, взятой работодателем в аренду, за работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

5. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников о правилах применения указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

6. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам работодатель выдает им другие исправные СИЗ. Работодатель обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

7. Работодатель обеспечивает обязательность применения работниками СИЗ. Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными СИЗ.

8. Работникам запрещается выносить по окончании рабочего дня СИЗ за пределы территории работодателя. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок невозможно соблюсти СИЗ, остаются в нерабочее время у работников.

9. Работники должны ставить в известность работодателя о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

10. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками работодатель обеспечивает испытание и проверку исправности СИЗ, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка о сроках очередного испытания.

Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

1. Работодатель за счет собственных средств обязан обеспечивать уход за СИЗ и их хранение, своевременно осуществлять химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку СИЗ, а также ремонт и замену СИЗ.

В этих целях работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

2. В зависимости от условий труда работодателем устраиваются сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Правилам выдачи работникам
специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	2
		Передник хлопчатобумажный	2
		Колпак хлопчатобумажный	2
4.	Кухонный работник	Фартук клеёнчатый с нагрудником	2
		Перчатки резиновые	12 пар
5.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		<i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i>	
		Сапоги резиновые	1 пара
6.	Слесарь-электрик по ремонту и	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные
7.	Машинист по стирке белья	Фартук клеёнчатый с нагрудником	2
		Костюм хлопчатобумажный	2
		Перчатки резиновые	12 пар
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к коллективному договору
государственного учреждения «Центр
психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «ДАР»
Забайкальского края
от 21 октября 2022 года

НОРМЫ¹ выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника на месяц
8.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу и увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, маслами, смазками, различными видами производственной пыли, мазутом, смазочно-охлаждающими жидкостями и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
9.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу и сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей,	100 мл
10.	Средства комбинированного действия	Работы и факторы, указанные п. 1 и 2 Норм	100 мл
11.	Мыло или жидкие моющие средства	Работы с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло), 250 г (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Твердое туалетное мыло и жидкие моющие средства, очищающие кремы, гели, пасты	Работы с трудносмываемыми загрязнениями (водители, ветеринарные специалисты при проведении ветеринарно-профилактических мероприятий)	300 г (мыло), 500 г (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, 200 мл (кремы, гели, пасты)

¹ Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются специалистом по охране труда либо иным уполномоченным должностным лицом Учреждения и утверждаются правовым актом Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

13.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы и эмульсии	Работы с органическими веществами, техническими маслами, различными видами производственной пыли, дезинфицирующими средствами, негативное влияние окружающей среды	100 мл
-----	--	---	--------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к коллективному договору
государственного учреждения «Центр
психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи «ДАР»
Забайкальского края»
от 21 октября 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**об обработке и защите персональных данных в Государственном
учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи «ДАР» Забайкальского края»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об обработке и защите персональных данных в Государственном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» (далее - Положение) устанавливает порядок приема, поиска, сбора, систематизации, накопления, хранения, уничтожения, обновления, использования, распространения (в том числе передачи), обезличивания, блокирования, уничтожения, учета документов, содержащих сведения, отнесенные к персональным данным субъектов персональных данных в Государственном учреждении «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «ДАР» Забайкальского края» (далее - учреждение), с использованием средств автоматизации или без использования таких средств.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации;

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом Российской Федерации от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»;

Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2008 года № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2012 года № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;

Приказом Федеральной службы по техническому и экспортному

контролю Российской Федерации от 18 февраля 2013 года № 21 «Об утверждении Составы и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;

Приказом Федеральной службы безопасности Российской Федерации от 10 июля 2014 года № 378 «Об утверждении Составы и содержания организационных и технических мер по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных с использованием средств криптографической защиты информации, необходимых для выполнения установленных Правительством Российской Федерации требований к защите персональных данных для каждого из уровней защищенности»;

иными правовыми актами в области защиты информации.

1.3. Основные термины и определения, применяемые в настоящем Положении:

персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных);

обработка персональных данных - любое действие (операция) или совокупность действий, совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных;

конфиденциальность персональных данных - обязанность операторов и иных лиц, получивших доступ к персональным данным, если иное не предусмотрено федеральным законом, не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом;

обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных;

образовательные отношения - отношения, возникшие между педагогом и обучающимся в образовательной ситуации (при осуществлении образовательной деятельности, оказании образовательной услуги);

общедоступные персональные данные - персональные данные, доступ неограниченного круга субъектов к которым предоставлен с согласия субъекта персональных данных или на которые в соответствии с законом не распространяется требование соблюдения конфиденциальности;

оператор - государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующее и (или) осуществляющее обработку персональных данных, а также определяющее цели обработки персональных данных;

работники - лица, заключившие трудовой договор с Учреждением;
субъект персональных данных - физическое лицо, которое прямо или косвенно определено определяемо с помощью персональных данных;
участники образовательного процесса (в том числе получатели услуг психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи) - обучающиеся, посетители, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, учреждение.

1.4. Под субъектами персональных данных в настоящем Положении понимаются носители персональных данных, передавшие свои персональные данные учреждению (как на добровольной основе, так и в рамках выполнения требований нормативных правовых актов) для обработки, в том числе работники учреждения, обучающиеся и другие лица, предоставившие свои персональные данные учреждению на основании гражданско-правовых договоров, а также при получении соответствующих услуг.

2. Принципы обработки персональных данных

2.1. Обработка персональных данных в учреждении осуществляется на основании следующих принципов:

законности целей и способов обработки персональных данных, добросовестности;

соответствия целей обработки персональных данных, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных целям, а также полномочиям оператора;

соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных;

достоверности персональных данных, их достаточности для целей обработки, недопустимости обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных;

недопустимости объединения, созданных для несовместимых между собой целей баз данных информационных систем персональных данных.

2.2. Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных не дольше, чем этого требуют цели их обработки. Персональные данные подлежат уничтожению после достижения целей обработки или в случае утраты необходимости в их достижении.

2.3. Обработка персональных данных лица без его согласия допускается только в случаях, прямо установленных законом.

2.4. Персональные данные не могут быть использованы в целях: причинения имущественного и морального вреда гражданам; затруднения реализации прав и свобод граждан.

2.5. Оператор персональных данных в процессе их обработки обеспечивает свободный доступ к ним субъектов персональных данных путем

личного обращения, либо направления запроса к оператору персональных данных, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3. Состав персональных данных

3.1. Персональные данные являются конфиденциальной информацией. К персональным данным, обрабатываемым в учреждении, относятся следующие сведения:

анкетные и биографические данные субъекта персональных данных (Ф.И.О. субъекта персональных данных, дата рождения, место рождения, гражданство, профессия, паспортные данные);

о регистрации по месту жительства или пребывания (включая контактные телефоны);

об образовании;

о специальности;

о занимаемой должности (профессии);

о трудовом и общем стаже;

о предыдущем месте работы;

о составе семьи;

о заработной плате;

о воинском учете;

о социальных льготах;

о состоянии здоровья;

содержащиеся в документах, удостоверяющих личность;

содержащиеся в трудовых договорах (контрактах);

содержащиеся в приказах по личному составу;

содержащиеся в документах, являющихся основанием к приказам по личному составу;

содержащиеся в личных карточках и трудовых книжках;

содержащиеся в анкетах, заполняемых субъектами персональных

данных; содержащиеся в характеристиках и рекомендациях;

содержащиеся в документах обучающихся, посетителей и получателей услуг учреждения, а также документах по учету успеваемости, учебных планах и иных документах, необходимых для обеспечения учебного и иного процесса в учреждении, оказании психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, обследовании Центральной психолого-медико-педагогической комиссии Забайкальского края;

иные сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни субъектов персональных данных, позволяющие идентифицировать их личность.

3.2. Режим конфиденциальности персональных данных снимается в случаях их обезличивания и по истечении 75 лет срока их хранения, или продлевается на основании заключения экспертной комиссии учреждения, если иное не определено действующим законодательством Российской Федерации.

4. Получение, обработка и хранение персональных данных

4.1. Все персональные данные субъекта персональных данных следует получать непосредственно у субъекта.

4.2. Если персональные данные субъекта персональных данных возможно получить исключительно у третьей стороны, то субъект должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.3. Персональные данные могут быть получены учреждением из следующих документов, предоставленных субъектом персональных данных:
паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
трудовой книжки;
страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
документов воинского учета;
документов об образовании и (или) о квалификации;
анкеты, заполняемой при приеме на работу или поступлении на обучение (при необходимости);

иных документов, предоставляемых субъектом персональных данных при приеме на работу, поступлении на обучение, при оказании соответствующих услуг, в процессе работы или обучения, а также в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4. Субъект персональных данных обязан предоставить оператору персональных данных достоверные сведения о себе.

4.5. Оператор персональных данных при их получении от субъекта персональных данных имеет право проверять их достоверность в порядке, не противоречащем действующему законодательству Российской Федерации.

4.6. Обработка персональных данных субъекта персональных данных может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, в том числе в целях:

обеспечения прав работников в процессе трудовой деятельности;
обеспечения реализации прав участниками образовательного и учебного процесса в учреждении;
обеспечения личной безопасности субъектов персональных данных;
обеспечения оказания соответствующих услуг, предусмотренных Уставом учреждения;
обеспечения контроля качества учебного процесса;
обеспечения охраны материальных ценностей учреждения.

4.7. Условием обработки персональных данных субъекта персональных данных является его письменное согласие. В случае недееспособности субъекта персональных данных согласие на обработку его персональных данных дает законный представитель. Согласие на обработку персональных данных может быть отозвано субъектом персональных данных путем письменного обращения к оператору персональных данных, который незамедлительно после получения такого обращения должен прекратить их обработку, если иное не установлено

законодательством Российской Федерации.

4.8. В случае прекращения между учреждением и субъектом персональных данных трудовых отношений, образовательных отношений либо иных отношений, возникших на основе гражданско-правового договора, а также в случае иного достижения целей обработки персональных данных, зафиксированных в письменном согласии, оператор обязан незамедлительно прекратить обработку персональных данных и уничтожить соответствующие персональные данные в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

4.9. Обработка учреждением специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, не допускается, за исключением случаев, установленных статьей 10 Федерального закона «О персональных данных».

4.10. Документы, содержащие персональные данные, могут храниться как на бумажном, так и на электронном носителе.

4.11. Документы, содержащие персональные данные, хранятся в соответствующих структурных подразделениях Учреждения.

4.12. При хранении материальных носителей персональных данных, обработка которых осуществляется без использования средств автоматизации, должны соблюдаться условия, обеспечивающие сохранность персональных данных и исключающие несанкционированный доступ к ним.

4.13. Перечень работников учреждения, допущенных к работе с документами, содержащими персональные данные субъектов, определяется приказом учреждения.

5. Права и обязанности сторон в области обработки и защиты персональных данных

5.1. Субъект персональных данных обязан:

5.1.1. Передавать оператору персональных данных комплекс достоверных, документированных персональных данных, состав которых установлен трудовым законодательством, законодательством об образовании и иными действующими правовыми актами.

5.1.2. Своевременно, в срок, не превышающий одного месяца, сообщать оператору об изменении своих персональных данных.

5.2. Субъект персональных данных имеет право:

5.2.1 На полную информацию о своих персональных данных и об их обработке.

5.2.2 На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Право на доступ к персональным данным может быть реализовано как

субъектом персональных данных, так и его законным представителем путем личного обращения либо направления запроса к оператору персональных данных в порядке и сроки, установленные законом.

5.2.3 Требовать от оператора персональных данных исключения, исправления или уничтожения своих персональных данных, их блокирования в случае, если персональные данные являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства Российской Федерации.

5.2.4 Требовать от оператора извещения всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные субъекта, обо всех произведенных в них исключениях, изменениях, дополнениях.

5.2.5 Получать сведения об операторе персональных данных, его местонахождении, о наличии у него персональных данных, относящихся к соответствующему субъекту персональных данных.

5.2.6 Получать информацию, касающуюся обработки его персональных данных, в том числе содержащую:

подтверждение факта обработки персональных данных оператором, а также цель такой обработки;

способы обработки персональных данных, применяемые оператором;

сведения о лицах, которые имеют доступ к персональным данным или которым может быть предоставлен такой доступ;

перечень обрабатываемых персональных данных и источник их получения;

сроки обработки персональных данных, в том числе сроки их хранения;

сведения о том, какие юридические последствия для субъекта персональных данных может повлечь за собой обработка его персональных данных.

5.2.7 Обжаловать в судебном порядке любые неправомерные действия или бездействие оператора, допущенные при обработке и защите персональных данных.

5.3. Оператор персональных данных обязан:

5.3.1 Если в соответствии с федеральным законом предоставление персональных данных и (или) получение оператором согласия на обработку персональных данных являются обязательными, оператор обязан разъяснить субъекту персональных данных юридические последствия отказа предоставить его персональные данные и (или) дать согласие на их обработку.

5.3.2 Если персональные данные были получены не от субъекта персональных данных, за исключением случаев, если персональные данные были предоставлены оператору на основании Федерального закона «О персональных данных», или если персональные данные являются общедоступными, оператор до начала обработки таких персональных данных обязан предоставить субъекту персональных данных следующую информацию:

наименование (фамилия, имя, отчество) и адрес оператора или его представителя;

цель обработки персональных данных и ее правовое основание;
перечень персональных данных;
предполагаемые пользователи персональных данных;
установленные Федеральным законом «О персональных данных» права субъекта персональных данных.

5.3.3 Безвозмездно предоставить субъекту персональных данных или его законному представителю возможность ознакомления с персональными данными, относящимися к соответствующему субъекту персональных данных, а также внести в них необходимые изменения, уничтожить или заблокировать соответствующие персональные данные по предоставлению субъектом персональных данных или его законным представителем сведений, подтверждающих, что персональные данные, которые относятся к соответствующему субъекту и обработку которых осуществляет оператор, являются неполными, устаревшими, недостоверными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки. Уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя и третьих лиц, которым персональные данные этого субъекта были переданы о внесении изменений, устранении допущенных нарушений, уничтожении персональных данных.

5.3.4 В случае выявления неправомерных действий с персональными данными в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты такого выявления, устранить допущенные нарушения. В случае невозможности устранения допущенных нарушений в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты выявления неправомерности действий с персональными данными, уничтожить персональные данные. Уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных, а в случае, если обращение или запрос были направлены уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, - также указанный орган.

5.3.5 В случае достижения цели обработки персональных данных незамедлительно прекратить обработку персональных данных и уничтожить соответствующие персональные данные в срок, не превышающий тридцати дней с даты достижения цели обработки персональных данных, если иное не предусмотрено федеральными законами, и уведомить об этом субъекта персональных данных или его законного представителя, а в случае, если обращение или запрос были направлены уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных, - также указанный орган.

5.3.6 В случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты поступления указанного отзыва, если иное не предусмотрено соглашением между оператором и субъектом персональных данных. Уведомить субъекта персональных данных об уничтожении персональных данных.

5.3.7 Соблюдать иные обязательные меры, направленные на обеспечение

выполнения оператором обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных».

5.4. Оператор персональных данных вправе:

5.4.1. Требовать от субъекта персональных данных, предоставления достоверной информации о себе.

5.4.2. Требовать от субъекта персональных данных своевременного извещения об изменениях его персональных данных.

6. Доступ к персональным данным и их передача

6.1. Внутренний доступ к персональным данным субъектов имеют руководители и работники структурных подразделений учреждения, которым эти данные необходимы для выполнения возложенных на них обязанностей.

6.2. Внешний доступ к персональным данным субъектов имеют должностные лица государственных органов и органов местного самоуправления (правоохранительных органов, органов статистики, налоговых органов, органов, уполномоченных в области лицензирования и сертификации, и др.) в случаях, прямо установленных федеральным законодательством, и в рамках установленной компетенции. Внешний доступ к персональным данным субъекта со стороны иных лиц допускается только с согласия субъекта персональных данных.

6.3. Персональные данные субъекта персональных данных могут быть предоставлены родственникам или членам его семьи только с письменного разрешения самого субъекта персональных данных.

6.4. Не допускается отвечать на вопросы, ответ на которые связан с необходимостью передачи персональных данных, по телефону.

6.5. При передаче персональных данных оператор должен соблюдать следующие требования:

не сообщать персональные данные субъекта персональных данных третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы его жизни и здоровью, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

не сообщать персональные данные субъекта персональных данных в коммерческих целях без его письменного согласия;

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

осуществлять передачу персональных данных в пределах учреждения в соответствии с локальными нормативными актами;

разрешать доступ к персональным данным только уполномоченным работникам учреждения, давшим обязательство о неразглашении персональных данных, при этом указанные работники должны иметь право получать только те персональные данные, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

не запрашивать информацию о состоянии здоровья субъекта персональных данных, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения им трудовой функции.

7. Биометрические персональные данные

7.1. Сведения, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основе которых можно установить его личность (биометрические персональные данные), которые используются оператором для установления личности субъекта персональных данных, могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

7.2. Обработка биометрических персональных данных может осуществляться без согласия субъекта персональных данных в следующих случаях:

в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о ремиссии;

в связи с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов, актов других органов и должностных лиц, подлежащих исполнению в соответствии с законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве;

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции;

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации об оперативно-розыскной деятельности;

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о государственной службе;

в случаях, предусмотренных уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации;

в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию.

7.3. Предоставление биометрических персональных данных не может быть обязательным, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего Положения. Оператор не вправе отказывать в обслуживании в случае отказа субъекта персональных данных предоставить биометрические персональные данные и (или) дать согласие на обработку персональных данных, если в соответствии с федеральным законом получение оператором согласия на обработку персональных данных не является обязательным.

7.4. Требования к материальным носителям биометрических

персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных предусмотрены в постановлении Правительства Российской Федерации от 6 июля 2008 года № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения вне информационных систем персональных данных».

8. Защита персональных данных

8.1. Оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые организационные и технические меры для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий.

8.2. Для защиты персональных данных в учреждении применяются следующие меры:

ограничение и регламентация состава работников, функциональные обязанности которых требуют доступа к документам, содержащим персональные данные;

рациональное размещение рабочих мест работников, при котором исключалось бы бесконтрольное использование защищаемой информации;

обеспечение знания работниками требований нормативных документов по защите персональных данных;

создание необходимых условий в помещении для работы с конфиденциальными документами и базами данных;

организация контроля за своевременным уничтожением (при наличии оснований) информации, содержащей персональные данные;

своевременное выявление нарушений требований к обработке и защите персональных данных;

воспитательная и разъяснительная работа с работниками учреждения по предупреждению и профилактике утраты документов, содержащих персональные данные;

защита от несанкционированного доступа компьютеров, на которых осуществляется обработка персональных данных.

9. Ответственность за нарушение порядка обработки и защиты персональных данных

9.1. Лица, виновные в нарушении установленного федеральным законодательством и настоящим Положением порядка обработки и защиты персональных данных, несут гражданско-правовую, уголовную, административную, дисциплинарную и иную предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

9.2. Работники учреждения, осуществляющие обработку документов, содержащих персональные данные, несут персональную ответственность за

сохранность носителя данной информации и за обеспечение ее конфиденциальности.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения коллективного договора.

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся путем внесения изменений в коллективный договор.

10.3. Формы согласий на обработку персональных данных, заявлений об отзыве согласий на обработку персональных данных, уведомлений и др. устанавливаются правовым актом учреждения и (или) содержатся в иных документах, регламентирующих деятельность учреждения в соответствии с уставом.

10.4. Вопросы, не урегулированные в настоящем Положении, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
