

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

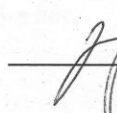
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Фроловский промышленно-экономический техникум»
(ГБПОУ «ФПЭТ»)
на 2021-2024 г.г.

Коллективный договор утвержден на конференции работников
19 ноября 2021 года

Коллективный договор вступает в силу

От работодателя

И.о.директора ГБПОУ «ФПЭТ»


А.В. Хорошунов



От работников

Председатель ППО работников
техникума


Н.А. Невзоров



ПРОМЫШЛЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ТЕХНИКУМ
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ФРОЛОВО

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 213 - 2021 - ФРО

« 29 » 11 2021 г.

Видеосъемка инспектор Фролова И.И. 29

1. Общие положения-

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством и рекомендациями Российской Федерации и Волгоградской области («Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации», «Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников народного образования») и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности техникума путем регулирования социально-трудовых отношений в техникуме, усиления социальной защищенности работников и их дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и льгот.

Сторонами Коллективного договора являются:

— работники техникума, в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников техникума Невзорова Николая Александровича (именуется – Профком).

— работодатель, в лице руководителя техникума – и.о.директора Хорошунова Андрея Валентиновича (именуется – Работодатель).

2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников техникума, вступивших в трудовые отношения с работодателем.

3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

Принятие сторонами дополнений и изменений в Коллективный договор оформляется дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников техникума.

В случае принятия Работодателем решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

4. Ни одна из сторон в течение установленного срока действия Коллективного договора не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

5. В случае реорганизации сторон, Коллективного договора, их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

6. Стороны совместно доводят до сведения работников текст коллективного договора, а также изменения и дополнения к нему, обеспечивают их размещение на сайте техникума.

7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3-х лет.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие техникума и необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

Работодатель:

- Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических и других работников техникума.

- Предоставляет Профкому по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам деятельности, средствах, направляемых на стимулирование работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

- Предоставляет возможность участия Профкома в работе коллегий, комиссий, советов, в совещаниях и других мероприятиях, обсуждения с работодателем вопросов о работе техникума, внесение предложений по её совершенствованию.

- Обеспечивает учет мнения Профкома при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждение ведомственными наградами и поощрениями.

- Обеспечивает гарантии прав деятельности Профкома и его представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Профком:

- Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников техникума.

- Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства: принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе техникума.

- Содействует предотвращению в техникуме коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

- Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

- Обращается к работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

- Проводит экспертизу проектов локальных актов, принимаемых в техникуме и затрагивающих права и интересы работников техникума, анализирует практику применения трудового законодательства и законодательства в области образования.

- Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников техникума.

- Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

Стороны совместно:

- Принимают участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, смотров конкурсов «Учитель года» и др.

- Способствуют организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников техникума, а также новогодних и других праздников для детей работников техникума.

- Работают над созданием благоприятного психологического климата в коллективе техникума.

- Осуществляют деятельность по реализации молодежной политики в техникуме.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из сторон.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Заключение трудовых договоров с лицами, имеющими инвалидность, осуществляется в соответствии с Федеральным Законом от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается в соответствии с квотой (Закон Волгоградской области от 05 декабря 2005 г. № 1127-ОД «О квотировании рабочих мест для приема на работу инвалидов»). Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о рабочих местах для трудоустройства инвалидов.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными нормативными правовыми актами.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено иными правовыми актами.

При оформлении трудовых договоров работодатель предусматривает такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

При заключении трудового договора стороны должны исходить из основных правил и обязанностей работодателя и работника.

Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- своевременную и в полном объеме выплату ему заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением в соответствии с законодательством нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных споров в порядке, установленном Трудовым кодексом и федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- обязательное медицинское страхование;

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов техникума;
- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и (или) здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников (в том числе имущество третьих лиц, находящиеся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- требовать соблюдения всеми работниками правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления Профкома и принимать меры по устранению выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении техникой в предусмотренных законодательством формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными актами, трудовым договором.

3.2. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.4. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Работодатель в сфере трудовых отношений руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профстандартами.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения (если работодатель владеет данной информацией), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора составляется и подписывается в двух экземплярах по экземпляру для каждой из сторон.

3.7. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

3.8. Работники техникума, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.9. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций и т.п. осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели техникума, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. Система оплаты труда работников техникума устанавливается Положением об оплате труда работников техникума, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Волгоградской области.

4.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

1) Разрабатывает положение об оплате труда работников техникума, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

2) Предусматривает в положении об оплате труда работников техникума регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников. (Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с Постановлениями или иными нормативными актами Волгоградской области);

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления части внебюджетных средств на увеличение фонда оплаты труда работников техникума в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании техникума;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда;

- продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы, педагогической заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы за год;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников техникума.

4.4. При разработке и утверждении в техникуме показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего техникума, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, в том числе установленных в Волгоградской области, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении трудового стажа, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в техникуме, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.6. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, а именно 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.8. Работа за пределами установленной продолжительности (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Оплата сверхурочный часов в данном случае производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода (по производственному календарю пятидневной рабочей недели), в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

4.9. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты к ставкам, окладам (должностным окладам), установленным для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, исходя из фактической занятости работника на таких местах.

4.10. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе;
- при приеме педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе и негосударственной, если аттестация такого работника осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации.

4.11. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); преподаватель, методист
Методист	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); преподаватель
Старший воспитатель;	Воспитатель

Воспитатель	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктора по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при	Мастер производственного обучения

совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения)	
Педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); преподаватель

4.12. Работодатель, учитывая финансово-экономическое положение техникума, в целях материальной поддержки педагогических работников, может сохранить на период до одного года оплату труда работникам с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения её срока действия в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации техникума, иные периоды, препятствующие реализации права работника на аттестацию;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории. В случае отказа аттестационной комиссией в установлении работнику квалификационной категории производится перерасчет заработной платы.

4.13. Стороны договорились при разработке положения об оплате труда предусматривать стимулирующие выплаты: за интенсивность и высокие результаты труда, персональный повышающий коэффициент, за качество выполняемых работ в том числе: наличие квалификационных категорий, наград, звания, классность водителей, за общий трудовой стаж, премиальные выплаты.

4.14. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий оплаты труда работников исходят из того, что:

- В случае уменьшения у преподавателей в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от него причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата выплачивается в размере, установленном в начале учебного года.
- При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома.
- Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц путем перечисления денежных средств на банковскую карту. Днями для произведения расчетов с работника являются 8-е и 23 – е число каждого месяца. При этом выплата заработной платы работника за первую половину месяца производится 23 числа в форме аванса в размере не ниже тарифной ставки (оклада) работника за фактически отработанное время. Окончательный рас-

чет производится 8 числа. (Срок выплаты заработной платы может варьироваться только по независящим от работодателя причинам, при этом работодатель предпринимает все меры по недопущению задержки выплаты работникам заработной платы).

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

4.15. Индексация заработной платы (должностных окладов, ставок) производится на основании Постановлений, Распоряжений и иных нормативных актов Правительства Российской Федерации, Волгоградской области и Учредителя.

4.16. Выплата заработной платы в техникуме производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

4.17. Заработная плата выплачивается работнику безналичным путем (перечисление средств на счет в банке или банковскую карту).

4.18. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом или трудовым договором.

4.19. Для исчисления средней заработной платы применяется порядок, определенный Правительством РФ.

Стороны считают необходимым:

— Проводить совместно мониторинг размеров заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников;

— Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы, в целях снижения социальной напряженности в техникуме;

— Совместно разрабатывать предложения по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда;

— Совершенствовать критерии качества работы педагогических и других работников для определения размера стимулирующих выплат;

— С целью поддержки молодых преподавательских кадров рассматривать вопросы стимулирования их труда, особенно в первые три года преподавательской работы;

— Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, средний заработок в полном объеме.

— Относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другим видам работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

4.20. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную плату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

4.22. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежа-

щем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.23. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

4.24. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4.25. Оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателем статей 137,138 Трудового кодекса Российской Федерации о правомерности удержаний и ограничений заработной платы работников техникума.

5. Рабочее время и время отдыха

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

— Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников техникума определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

— Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников техникума определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором.

Работодатель и Профком совместно обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а так же с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

— Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

— Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению директора техникума с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома.

5.2. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной день и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха, который должен быть использован работником в течение текущего календарного месяца. В этом случае работа в выходной день (нерабочий праздничный) оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

— Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профкома техникума (за исключением особых случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации). Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы.

— Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на один час.

— По соглашению между Работодателем и Работником работа может выполняться дистанционно, в соответствии с главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для педагогических и других работников техникума.

5.4. Преподаватели в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий и т.д., связанную с реализацией образовательных программ в соответствии с графиками и планами работы. .

5.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал техникума, при отсутствии занятости по основной работе (полной или частичной), может привлекаться к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.8. Предоставление оплачиваемых отпусков для педагогических работников осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.9. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в иной от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за 2 недели до предполагаемой даты начала

отпуска. Изменение срока предоставления отпуска производится по соглашению между работодателем и работником.

5.11. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника.

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

5.14. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска в этих случаях работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, а так же другим работникам до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

5.16. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.17. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавших в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска. Для других работников с продолжительностью отпуска 28 дней компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности (в полном объеме), если работник отработал в рабочем году не менее 11 месяцев.

5.18. Учитывая особый режим работы, для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день.

Для работников с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Главы Администрации Волгоградской области от 29 февраля 2008 г. № 226 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Волгоградской области» в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, и составляет не менее 3 календарных дней.

Перечень должностей (категорий) работников, по которым устанавливается ненормированный рабочий день, а также продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день приводится в приложении № 2 настоящему Коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.19. На основании специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом изменений и дополнений) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, могут предоставляться ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20. С учетом производственных и финансовых возможностей работникам отдельных профессий (должностей) могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску Приложение № 3

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на условиях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Заявление на предоставление отпуска без сохранения заработной платы работников подается заблаговременно.

5.24. С учетом производственных и финансовых возможностей техникум может предоставлять, за счет имеющихся собственных средств, краткосрочные отпуска (нерабочие оплачиваемые дни) по семейным и другим уважительным причинам:

- рождение ребенка;
- регистрация брака как самого работника так его детей;
- смерть близких родственников;
- родителям первоклассника, или выпускника.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.25. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.26. По просьбе работника (по семейным обстоятельствам или иным обстоятельствам, например, совпадением учебного отпуска с основным, наличием путевки на санаторно-курортное лечение) по соглашению с работодателем ежегодный отпуск может быть предоставлен вне графика отпусков.

7.27. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника с согласия директора техникума может быть заменена денежной компенсацией.

7.28. Педагогическим работникам в соответствии Законом Российской Федерации «Об образовании» по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

6. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Размеры возмещения расходов, связанных со служебной командировкой на территории РФ, определяются Постановлениями правительства РФ. При направлении работника в служебную командировку за пределы Волгоградской области (внутри страны), суточные могут устанавливаться в размере от 100 до 700 руб. (в зависимости от места командировки и финансовых возможностей техникума) за каждый день нахождения в командировке.

6.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам среднего профессионального образования, 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 (в некоторых случаях без сохранения заработной платы) в размерах, установленных статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования, 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 в размерах, установленных статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы среднего профессионального образования, 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.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с соглашением об обучении, заключенным между работодателем и работником в письменной форме.

По соглашению работодателя и работника дополнительный (учебный) отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций по выбору работника.

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работнику с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации, а также отсутствии преимущественных прав в оставлении на работе, согласно части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, критериями преимущественного права могут служить: опыт работы в должности; общий стаж работы в техникуме; социальное и материальное положение работника; наличие иждивенцев; наличие государственных и ведомственных наград, почетных званий и иных поощрений, связанных с профессиональной деятельностью; совмещение работы с обучением (получающим образование впервые); предпенсионный возраст. Данные критерии равнозначны по значимости и рассматриваются по каждому работнику с участием профкома.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения, при этом работодатель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакантную должность).

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового

договора, по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру, компенсаций, предусмотренных статьями 181 или 279 Трудового кодекса, данные компенсации выплачиваются в размере трехкратного среднего месячного заработка.

6.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

6.5. Работодатель выплачивает компенсацию работникам в связи с задержкой выплаты заработной платы в соответствии с трудовым законодательством.

6.6. Педагогические работники техникума в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. В целях реализации этих прав работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный Фонд необходимые и достоверные сведения о стаже работников.

6.7. При наличии финансовых возможностей при увольнении работника по выходу на пенсию (впервые) производится единовременная выплата в размере 1 оклада.

6.8. Для обеспечения социальной защиты и поддержки работников техникума разрабатывается Положение об оказании материальной помощи работникам техникума, которое является приложением к Коллективному договору. Размеры выплат материальной помощи меняются с учетом инфляции и утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.9. В техникуме устанавливаются единовременные выплаты к юбилейным датам. Юбилейными датами в техникуме считаются 50 лет и далее через каждые пять лет. Размеры выплат утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.10. В трудовую книжку работников работодатель вносит следующие сведения о награждениях (поощрении) за трудовые заслуги:

- о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий (на основании указов Президента Российской Федерации и иных решений);

- о награждении отраслевыми наградами, ведомственными, областными, муниципальными наградами (почетные грамоты, благодарственные письма, почетные звания и т.д.) на основании распорядительных документов;

- о награждении (поощрении) грамотами, благодарственными письмами, благодарностями работодателя, объявленными приказом по техникуму, с указанием в нем о внесении данных награждений (поощрений) в трудовую книжку.

Записи в трудовую книжку вносятся по работникам принятым до 01.01.2021 года и сделавшим выбор о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

6.11. С учетом финансово-экономического положения Работодатель выделяет денежные средства на:

- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшений условий труда, организацию отдыха работников и их семей, мероприятий по охране здоровья работников;
- и другие социальные нужды работников и их семей.

6.12. Первое очное обучение в техникуме каждого ребенка сотрудника техникума является бесплатным. Заочное обучение остается платным.

6.13. В случае производственной необходимости, по решению директора техникума, обучение по дополнительным образовательным услугам (курсам), которые предоставляет техникум, является для сотрудников бесплатным.

6.14. Диспансеризация:

- В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателями заблаговременно (за 3 рабочих дня).

- Заявление о предоставлении дня (дней) для прохождения диспансеризации работник должен подать не позднее чем за три рабочих дня до прохождения диспансеризации непосредственному руководителю или лицу временно исполняющему его обязанности.

- В случае несогласия непосредственного руководителя или руководителя организации с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату.

- Результаты рассмотрения заявления руководитель (его заместитель) и руководитель подразделения оформляют в виде резолюции на заявлении.

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Работодатель:

— содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи преподавателям из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, в том числе путем закрепления за ними наставников в первый год их работы (с установлением наставникам доплат), эффективного использования кадровых ресурсов;

— принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для всех работников техникума;

— создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

- содействует повышению квалификации работниц - женщин в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников техникума, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации техникума, сокращении численности или штата Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников независимо от их членства в Профсоюзе.

7.2. Стороны совместно:

Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников;

Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников техникума;

Разрабатывают меры по:

- повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников;

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава техникума.

7.3. Стороны договорились:

- Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлении органам службы занятости и профкому техникума информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации техникума. При этом массовым высвобождением считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

- Предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца;

- Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- По договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;

- Совместно организовывать и проводить конкурсы профессионального мастерства среди педагогических работников техникума;

- Содействовать работе «школы молодого преподавателя»;

- Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и дополнительному профессиональному образованию, в частности педагогическим работникам осуществляющих инклюзивное образование.

7.4. Стороны признают необходимым:

- Совместно разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в техникуме, а также направленные на усовершенствование основной работы техникума.

8. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

— разрабатывает локальные нормативные акты в области охраны труда в техникуме, программы улучшения условий и охраны труда, правила по охране труда при проведении занятий и лабораторных работ в учебных кабинетах, мастерских;

— устанавливает порядок и организует проведение работникам (вновь принимаемым или переводимым на другую работу) инструктажа по охране труда, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ (при необходимости - со стажировкой на рабочем месте) и оказания первой помощи пострадавшим;

— обеспечивает работникам проведение периодического обучения и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

— обеспечивает надлежащее и своевременное расследование несчастных случаев на производстве, подлежащих расследованию и учету в соответствии со ст. 227 Трудового кодекса РФ, оформление соответствующих материалов по их расследованию;

— осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников техникума и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с последующим рассмотрением на совещании по охране труда с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма и последующего предоставления Учредителю;

— информирует профком техникума в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

— предусматривает ежегодное выделение средств на улучшение условий и охраны труда, обеспечение безопасности техникума;

— предусматривает выплату денежной компенсации семье погибшего работника в результате несчастного случая на производстве в размере от 20000 руб.;

— использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

— выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание техникума;

— обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создание санитарных постов с аптечками для оказания первой медицинской помощи);

— обеспечивает установленные нормами параметры микроклимата в помещениях техникума. При повышении температуры в помещениях во время летнего сезона выше 28,5 °С, а также при понижении температуры в помещениях в зимнее время ниже 19 °С (СанПиН 224548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»). Работодатель, по представлению профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы;

— создает в соответствии со ст. 217 Трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, если численность работников превышает 50 человек;

- предоставляет площадь для создания методического кабинета по охране труда, оборудованного техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями;

- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами. Перечень профессий приведен в приложениях № 4 ;

- обеспечивает работников, чья работа связана с воздействием на кожу вредных производственных факторов, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормативами. Перечень профессий приведен в приложении № 5.

- производит компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с итогами проведенной в техникуме специальной оценки условий труда.

- обеспечивает за счет средств техникума проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также при необходимости, либо по личной просьбе работника, внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки. На время прохождения указанных мероприятий средний заработок за работником сохраняется в течении 2-х дней;

- содействует лечебным учреждениям в проведении дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает участие представительных органов государственного надзора и профкома в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися. Предоставляет информацию в профком о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Профком:

- принимает участие в разработке локальных нормативных актов по охране труда в техникуме, программ улучшения условий и охраны труда и обеспечивает контроль их выполнением;

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает работникам практическую помощь в реализации этих прав, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;

- запрашивает и обрабатывает информацию о состоянии условий и охраны труда в техникуме. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашением по охране труда и программами по безопасности техникума;

- обеспечивает реализацию прав работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в техникуме либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

Стороны Коллективного договора совместно:

- контролируют состояние охраны труда в техникуме посредством проведения соответствующих проверок специально созданной для этого комиссией;

- содействуют выполнению представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок комиссией нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности, ГО и ЧС;

— при необходимости совместно организуют проведение мониторинга состояния здоровья работников техникума.

9. Гарантии прав первичной профсоюзной организации работников техникума и её членов

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников техникума определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязан:

— соблюдать права и гарантии профсоюзной организации техникума, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности;

— создавать условия для уставной деятельности профкома техникума (предоставлять помещение для размещения, проведения собраний, конференций, хранения документации профкома, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте);

— не допускать вмешательства в деятельность профкома техникума;

— не препятствовать представителям профкома техникума в посещении подразделений, где работают члены профкома, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

— предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий охраны труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии;

— обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета техникума на расчетный счет профсоюзной организации средств в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

— они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа;

— перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа;

— увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома;

— члены выборного органа профкома, не освобожденные от основной работы в техникуме, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний и т.п., а также для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников;

9.4. Стороны согласились с тем, что должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

10. Контроль и ответственность сторон за соблюдением Коллективного договора

10.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется комиссией из равного количества представителей сторон по договоренности, а также сторонами самостоятельно. В период действия Коллективного договора конфликты и разногласия рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

10.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании сторон и доводится до сведения всех работников.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

К Коллективному договору прилагаются:

План физкультурно-оздоровительной работы с работниками техникума Приложение 1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск Приложение 2

Перечень профессий и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска за стаж работы в библиотеках Приложение 3

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в ГБПОУ «ФПЭТ» Приложение 4

Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и (или) обезвреживающих средств Приложение 5

Коллективный договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр Коллективного договора передан и хранится у Работодателя – и.о.директора Хорошунова А.В., второй - у представителя Работников техникума - председателя ППО работников техникума Невзорова Н.А.

**План
физкультурно-оздоровительной работы с работниками техникума**

Цель: укрепление физического и психического здоровья работников техникума, сохранение их трудового потенциала, профессионального долголетия посредством системы здоровьесберегающих мероприятий.

№ п/п	Мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1	Тренинговые занятия на развитие эмоциональной устойчивости: «Напряженные ситуации педагогической деятельности» «Культура педагогического общения»	1 раз в полугодие	зам. директора по учебной работе педагог-психолог
2	Совместные вечера отдыха, приуроченные к праздникам	1 раз в квартал	председатель ППО работников техникума
3	Спортивные занятия в зале: «Общефизическая подготовка» «Занятия в тренажерном зале»	1 раз в неделю	преподаватели физвоспитания
4	Организация и проведение спортивных мероприятий связанных со сдачей норм ГТО	май-июнь	руководитель физвоспитания
5	Выезд на природу	октябрь январь июнь	председатель ППО работников техникума руководитель физвоспитания

Приложение 2

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
Главный бухгалтер	12
Ведущий бухгалтер (ведущий расчет заработной платы)	7

Приложение 3

**Перечень профессий, и количество дней
дополнительного оплачиваемого отпуска за непрерывный стаж работы в библиотеке**

Наименование профессии	Количество дней (календарных)
Ведущий библиотекарь	от 5 лет до 10 лет - 4 дня от 10 лет до 15 лет - 6 дней от 15 лет до 20 лет - 9 дней более 20 лет - 11 дней

Нормы

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением в ГБПОУ «ФПЭТ».

N п/ п	№ по пе- реч- ню при- каза	Наименование профессии (долж- ности)	Наименование специальной одежды, специ- альной обуви и других средств индивидуаль- ной защиты	Норма выдачи на год (шту- ки, пары, комплек- ты)
1	2	3	4	5
1.	11.	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомо- билем и санавтобусом:	
			Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных мате- риалов	дежурные
2.	19.	Гардеробщик. Опе- ратор электронно- вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	23.	Дворник	Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагруд- ником	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Очки защитные или	до износа
			Щиток защитный лицевой	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
4.	30.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
5.	31.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производствен- ных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих произ- водственных загрязнений и механических воз- действий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных мате-	6 пар

			риалов	
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
6.	115.	Машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			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	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7.	148.	Слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
			Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
8.	162.	Плотник;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа

			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9.	163.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
10.	171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
11.	189.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
			Перчатки с точечным покрытием	до износа
			Боты или галоши диэлектрические	дежурные
			Перчатки диэлектрические	дежурные
			Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

а) работникам, непосредственно занятым на работах с использованием грузоподъемных механизмов (находящимся на производстве, где проводятся работы с использованием грузоподъемных механизмов), связанных с риском соприкосновения с токоведущими деталями, риском воздействия электрической дуги и попадания брызг расплавленного металла и окалины, работающим на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, в помещениях и открытых распределительных устройствах с электрооборудованием (за исключением щитов управления, релейных и им подобных), в подземных сооружениях, колодцах, туннелях, траншеях и котлованах, участвующим в обслуживании и ремонте воздушных линий, дополнительно выдаются:

каска - 1 шт. на 2 года;

подшлемник под каску - 1 шт. со сроком носки "до износа" (в случаях, необходимых для защиты головы, шеи, верхней части груди и спины от брызг расплавленного металла и окалины, высокой температуры);

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла - по поясам;

подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

в) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противοшумные или вкладыши противοшумные со сроком носки "до износа";

г) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки "до износа";

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

е) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском - 1 пара на 1 год;

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии

(должности) и необходимых дополнительных средства индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год.

8. Работникам всех профессий и должностей, занятым на работах во взрывопожароопасных условиях, выдается специальная одежда, изготовленная из тканей и материалов с огнестойкими антиэлектростатическими свойствами, и самоспасатель фильтрующий воздушно-кислородный.

9. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с настоящими Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников устанавливает в соответствии с настоящими Типовыми нормами перечень средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги для соответствующих рабочих мест, обеспечивающих защиту работников от ожогов второй степени, с учетом уровня защиты средств индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги с суммарной предельной величиной падающей энергии, превышающей фактическую.

10. В зависимости от характера выполняемых работ работникам, профессии которых предусмотрены пунктом 64 настоящих Типовых норм, дополнительно могут выдаваться средства индивидуальной защиты, предусмотренные правилами радиационной безопасности:

очки защитные - до износа;

средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее - до износа;

пневмомаска - до износа; пневмошлем - до износа; пневмокостюм - до износа; пневмокуртка - до износа.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5

2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
9	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
10	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
11	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

12. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III, IV и особом климатических поясах, а также в высокогорных районах на высоте от 1000 м над уровнем моря, могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок - "по поясам";

шапка-ушанка - 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы - 1 пара на 2 года.

Приложение № 5

Перечень
 работ и профессий, дающих право на получение
 бесплатного мыла, смывающих и (или) обезвреживающих средств.

№№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3
1.	Уборщик производственных и служеб- ных помещений, дворник. Работы, связанные с загрязнениями: уборка и мытье мест общественного поль- зования (туалетов), уборка коридоров, ка- бинетов и аудиторий в учебных корпусах, территории техникума)	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл защитного крема для рук, 100 мл регенерирующего восста- навливающего крема для рук (жидкие моющие средства в до- зирующих устройствах)
2.	Слесари, сантехники, плотник. Работы, связанные с ремонтом и восста- новлением санитарно-технического обо- рудования в учебных корпусах	200 г. мыла или 250 г. СМС, 100 мл защитного крема для рук, 100 мл регенерирующего восста- навливающего крема для рук (жидкие моющие средства в до- зирующих устройствах)
4.	Преподаватели, мастера производственно- го обучения. Работы, связанные с загрязнениями в про- изводстве и учебном процессе в УПМ, (технические масла, смазки)	200 г. мыла или 250 г. СМС, 100 мл очищающей пасты для рук, 100 мл регенери- рующего восстанавливающего крема для рук (жидкие моющие средства в дозирующих устрой- ствах)
5.	Водитель, начальник гаража. Работы, связанные с мелким ремонтом и обслуживанием автомашин в гараже	200 г. мыла или 250 г. СМС, 100 мл очищающей пасты для рук, 100 мл регенерирующего восста- навливающего крема для рук (жидкие моющие средства в до- зирующих устройствах)
6.	Преподаватель, лаборант (каб. «физики») Работы, связанные с органическими рас- творителями, кислотами, щелочами и дру- гими химическими веществами	200 г. мыла или 250 г. СМС, 100 мл защитного крема для рук (жидкие моющие средства в до- зирующих устройствах)
8	Машинист по стирке белья, мойщик посу- ды Работы с дезинфицирующими средства- ми, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спец. обуви	200 г. мыла или 250 г. СМС 100 мл защитного крема для рук, 100 мл регенерирующего восста- навливающего крема для рук (жидкие моющие средства в до- зирующих устройствах)