

И.В. Тоцкая
«05» марта 2022 г.

Т.А. Гайдук
2022 г.



на период с 02 марта 2022 г. по 01 марта 2025 г.

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 05.03.22 № 095-12
г.г. с.с.с. Горевая А.А.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - ГБОУ ИРО Краснодарского края, Учреждение).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), федеральным законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2022-2024 годы и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – ректора ГБОУ ИРО Краснодарского края Гайдук Татьяны Алексеевны;

работники ГБОУ ИРО Краснодарского края в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Учреждения, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников Учреждения, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Учреждения, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

законодательством, краевым отраслевым соглашением.

1.6. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 02 марта 2022 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять НДФЛ, пенсионные страховые взносы с сумм заработной платы работникам и направлять данные персонафицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная

категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о месте работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать в соответствии с действующим законодательством квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Заключению трудового договора с профессорско-преподавательским составом (профессорами, доцентами, старшими преподавателями, преподавателями) и научными работниками предшествует конкурсный отбор, проводимый в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, уставом и иными локальными актами Учреждения. Трудовой договор с прошедшими конкурсный отбор заключается сроком до 5 лет. Должность заведующего кафедрой является выборной. Заключению трудового договора с заведующим кафедрой должны предшествовать выборы, проводимые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными локальными актами Учреждения.

Работники, занимающие профессорско-преподавательские должности на условиях внешнего штатного совместительства, кроме заведующих кафедрами, вправе в конкурсном отборе не участвовать. С ними заключаются срочные

трудовые договора, до приема основного работника.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защите профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА.

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.2. Работодатель определяет формы реализации дополнительных профессиональных программ/профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (очная, очно-заочная и др.).

3.3. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию основным сотрудникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, Работодатель так же оплачивает работнику командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, действующим законодательством.

3.5. Для работников, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке,

предусмотренном ст. 173-177 Трудовым кодексом РФ, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации.

3.6. Работник, проработавший в Учреждении не менее 3-х лет, имеет право один раз за период работы получить образовательную услугу по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, реализуемых Учреждением за счет средств Работодателя, без отрыва от производства.

После прохождения обучения работник обязуется отработать у Работодателя не менее 3 (три) года, не увольняясь без уважительных причин. При этом днем окончания обучения признается дата выдачи, указанная в документе, который Работник получает по итогам прохождения обучения (диплом, свидетельство).

3.7. В случае увольнения без уважительных причин (до истечения трех лет после обучения), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

3.8. Под уважительными причинами увольнения стороны признают: болезнь Работника, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (при наличии соответствующего медицинского заключения);

- необходимость ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи (при наличии соответствующего медицинского заключения);
- выход на пенсию;
- нарушение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Иные причины увольнения Работника, не связанные с его виновным поведением, могут быть признаны уважительными по соглашению сторон или по решению суда.

3.9. Под затратами на обучение стороны признают расходы Работодателя на оплату стоимости обучения;

3.9.1. Работник обязуется возместить Работодателю затраты на свое обучение в день увольнения путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работодателя.

В случае отказа Работника возместить Работодателю затраты на обучение в добровольном порядке взыскание указанных затрат производится в судебном порядке действующего законодательства Российской Федерации».

4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации. К таким основаниям относятся:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением

случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного учреждения (статья 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)

4.2. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (детей-инвалиды).

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ или иным нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.4. В случае прекращения трудового договора на основании, предусмотренного пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового

индекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, а также в службу занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому высвобождению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

4.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, Работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждения, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Для педагогических работников Учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, годовыми планами реализации дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), научно-методической и методической работы, индивидуальными планами и регулируется расписанием учебных занятий, ежемесячными планами по научно-методической и методической работе, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, так и за ее пределами, утвержденными работодателем, иными локальными нормативными и распорядительными актами Учреждения.

5.2. Для работников Учреждения, не указанных в пункте 5.1. Коллективного договора, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ) и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Продолжительность ежедневной работы, а также выходные дни определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Общее рабочее время работников Учреждения, за исключением педагогических работников:

- начало работы – в 9-00 часов;
- окончание работы – в 18-00 часов.

5.3. Кроме педагогических работников сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст.92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных

Учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц (ст.93 ТК РФ):

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ).

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Работодателя в целом или отдельных структурных подразделений.

Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в порядке, установленном статьей 153 Трудового кодекса РФ.

5.8. По распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени устанавливается ненормированный рабочий. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9. Работодатель вправе вводить для отдельных работников режим гибкого рабочего времени, нормативной основой которого является суммированный учет рабочего времени, согласно статье 104 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работники Учреждения, привлекаемые по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ), оказывают услуги (выполняют работы) вне основной продолжительности рабочего времени.

Оказание услуг (выполнение работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ) работником Учреждения возможно в порядке ст. 128 (отпуск без сохранения заработной платы), ст.114 (ежегодного трудового отпуска) или ст.102, 104 (работа в режиме гибкого рабочего времени путем суммирования) Трудового кодекса РФ.

5.10.1. В случае оказания услуг (выполнения работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ), объемом 8 часов и более в

течения 1 рабочего дня необходимо использовать порядок, предусмотренный ст. 128 Трудового кодекса РФ. Отпуск без сохранения заработной платы в данном случае работнику может быть предоставлен по его письменному заявлению по соглашению между работником и работодателем.

5.10.2. Во всех случаях оказания услуг (выполнения работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ) может быть применим порядок, предусмотренный ст. 128 Трудового кодекса РФ.

5.10.3. Учет часов общего времени выполнения работ работниками, привлекаемыми по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ), ведется отдельно для периода выполнения работниками основного времени работы.

5.10.4. Заключать договор гражданско-правового характера со штатным работником Учреждения возможно только в случаях, когда услуги (работы), которые он должен оказать (выполнить), не являются его трудовой функцией по трудовому договору и (или) не входят в государственное задание, не содержатся в его индивидуальном плане.

5.10.5. Максимальное количество часов по оказанию услуг (выполнению работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ) в период основного времени работы не может превышать 30 часов в неделю (5ч.*6 дн.). Максимальное количество часов по оказанию данной услуги в течении календарного года, рассчитывается ежегодно, в зависимости от нормы рабочего времени.

5.10.6. Учет часов ведется в период основного времени работы по оказанию услуг (выполнения работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ).

5.10.7. Работники, работающие по совместительству в Учреждении, могут оказывать услуги (выполнять работы) в свободное от основной работы время и их услуги не должны совпадать с табелем учета в Учреждении. Данная категория работников несет персональную ответственность за предоставленную информацию.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определяется с учетом графика работы, при условии соблюдения режима рабочего времени, продолжительностью не более 36 часов в неделю, выходной день - воскресенье.

Выходными днями остальных работников Учреждения являются суббота и воскресенье.

6.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и работодателем.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

6.6. Продолжительность отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей регулируется постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого остальным работникам Учреждения, составляет 28 календарных дней.

6.8. Дополнительный оплачиваемый отпуск по согласованию с профкомом предоставляется работодателем следующим работникам в связи со следующими событиями и следующей продолжительностью:

6.8.1. Продолжительностью - 1 календарный день:

- работникам, имеющим детей-первоклассников, в первый день учебного года.

6.8.2. Продолжительностью - 3 календарных дня:

- в случае рождения ребенка у работника;

- в случае смерти близких родственников.

6.9. Работодатель предоставляет педагогическим работникам по их желанию не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск, сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых действующим законодательством Российской Федерации.

6.10. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;

- участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе инвалиды, ветераны труда;

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;

- лица, награжденные знаком "Почетный донор России";
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий;
- инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы; участники ликвидации катастрофы; граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более несовершеннолетних детей;
- работники, получившие трудовое увечье.

6.11. Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

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

Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24 сентября 2019г. №3727 «Об утверждении перечня должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования»;

Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 19 января 2018г. № 199 «Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края».

7.2. Оплата труда работников производится согласно заключенным трудовым договорам в соответствии с установленными Положением об оплате труда размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам и квалификационным уровням, в зависимости от

присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры и виды надбавок, доплат, премий и других мер материального стимулирования всех категорий. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

7.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

7.5. Работодателем ежегодно устанавливается размер ставок почасовой оплаты труда преподавателям за проведение учебных занятий. Ставки почасовой оплаты в Учреждении за проведение учебных занятий по образовательной программе рассчитываются самостоятельно и утверждаются приказом ректора.

7.6. Перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера определен в Положении об оплате труда и в Положении о критериях оценки эффективности.

7.7. Из фонда оплаты труда по основному месту работы работникам может быть оказана материальная помощь:

- при рождении ребенка;
- к бракосочетанию впервые вступающего в брак;
- в связи с перенесенной операцией;
- в связи со смертью близкого родственника.

7.8. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

7.9. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц не позднее 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работникам учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

8.1.2. Обеспечить предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ.

8.1.3. Проводить:

- со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу

работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда;

- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей структурных подразделений не реже 1 раза в 3 года;
- инструктаж по охране труда со всеми поступающими на работу, а также перебранными на другую работу работниками учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.212 ТК РФ);
- специальную оценку условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ).

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка

8.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

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

8.1.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и профсоюзной организации.

8.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда.

8.1.12. Оказывать содействие должностным лицам государственного контроля за соблюдением правил охраны труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профессиональные союзы (далее - Профком) имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий настоящего Коллективного договора, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законом и настоящим Коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом конференций, съездов, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает стимулирующую надбавку председателю первичной профсоюзной организации за общественную и социально значимую работу в интересах коллектива в размере от одной до трех тысяч рублей.

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

9.7. Работодатель отчисляет в соответствии с действующими нормами законодательства и наличия свободных денежных средств, средства на организацию и проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

9.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, в соответствии с порядком, установленным действующим законодательством РФ.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- и другие вопросы.

9.11. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения образовательной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ);

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

9.13. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, работодатель на основании письменного заявления работника перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из его заработной платы в размере 1% оплаты труда (ст. 30, 377 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом № 10-ФЗ

от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Участвовать в работе по оздоровлению членов профсоюза и работников Учреждения. Обеспечение членов профсоюза новогодними подарками.

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

10.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

10.7. Оказывать содействие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий и в вопросах их финансирования.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Каждая сторона Коллективного договора обязуется обеспечивать выполнение включенных в него обязательств и решать возникающие вопросы, руководствуясь законодательством РФ.

11.2. Каждая из сторон в пределах своих обязательств несет ответственность за невыполнение настоящего Коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

11.3. Стороны договорились о следующем:

11.3.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже одного раза в год.

11.3.3. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

11.3.4. Рассматривать все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.4. Всех вновь принимаемых работников работодатель обязуется знакомить с текстом Коллективного договора.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение № 1 - Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа на 2022 – 2025 гг. государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края;

2. Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ;

3. Приложение № 3 - Перечень работ, выполнение которых дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель выборного органа
работников
И.о. председателя профсоюзного
комитета

«15» 11 В. Тоцкая
2022 г.



Приложение № 1
к Коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель работодателя
Ректор
ГБОУ ИРО Краснодарского края



«15» 11 Т.А. Гайдук
2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
на 2022 гг. государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального
образования «Институт развития образования» Краснодарского края

№ п/п	Содержание мероприятий	Кол-во	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
					Всего	В т.ч. женщин	Всего	В т.ч. женщин
1	2	4	6	7	8	9	10	11
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков (основание: Согласно ст. 212 ТК РФ, Федеральный Закон	50 раб. мест/в год Стоимость 1-р/м-950 руб.,	До 31.12.2022 г.	Специалист по охране труда				

	«О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ. ЦДО, Отдел переподготовки педагогических кадров, квотируемые рабочие места (инвалиды)	в т.ч. инвалиды						
2.	Обучение работников приемам оказания первой помощи, пострадавшим на производстве	Вновь поступившие на работу сотрудники	В течение года	Специалист по охране труда				
3.	Заключение контракта с медучреждением на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров. Основание: ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» (п.9 ч.1ст 48), педагогические работники обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные по направлению работодателя. Пункт 18 приложения № 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. №302н установлено, что работники, выполняющие работы в образовательном учреждении обязаны проходить ежегодные обязательные медицинские осмотры. Расчет стоимости медосмотра	-	В течение года	Отдел юридического и кадрового обеспечения, специалист по охране труда				

	производителя по п.18 Приложения 2, Приказа № 302н от 12.04.2011 г. Согласно списка лиц, подлежащих медосмотру							
4.	Оснащение кабинета охраны труда: - оформление стендов; -разработка тестов для проверки знаний по охране труда; -приобретение методической литературы, наглядных пособий, плакатов по охране труда	-	В течение года	Специалист по охране труда				
5.	Подготовка документов по финансированию мероприятий по охране труда на 2022 г.		В течение года	Специалист по охране труда, главный бухгалтер				
6.	Технический отчет по измерениям и испытаниям электрооборудования и аппаратов электроустановок. Проведение испытания устройств заземления (зануления). Сопротивление изоляции электрической сети в помещениях без повышенной опасности измеряется – не реже 1 раза в год. Основание: Межотраслевые Правила по охране труда ПОТ РМ 011-2000	-	3 квартал 2022 г	Специалист по охране труда				
7.	Выполнение программы по энергосбережению на 2017-2021 гг. для потребителя топливно-энергетических ресурсов ГБОУ ИРО Краснодарского края. Общий объем финансирования Программы	-	В течение года	Специалист по охране труда				

	составляет 10000 рублей. Замена ламп накаливания на светодиодные. Устранение протечек и проливов, регулирование приборов ЗРА, устройств обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током							
8.	Назначение ответственных или рабочих по энергосбережению в учреждении института. Приведение к действующим нормам естественное и искусственное освещение на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях	-	В течение года	Специалист по охране труда, административно хозяйственный отдел (слесарь, электрик по ремонту оборудования				

9.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно Типовыми нормами бесплатной выдачи СИЗ, утвержденные приказом Министерства труда РФ от 09.12.2014 г. №997н. Перечень профессий по которым установлена бесплатная выдача спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты: - уборщик служебных помещений - 7 чел., - дворник - 3 чел., - рабочий по комплексному обслуживанию зданий – 2 чел., - библиотекарь - 3 чел., - архивариус – 1 чел., - гардеробщик - 2 чел., - заведующий хозяйством – 1 чел., - водители – 9 чел.	Всего 29 человек	В течение года	Специалист по охране труда, административ но- хозяйственный отдел (завхоз)					
	Всего: 29 человек								

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Представитель выборного органа
работников:
И.о. председателя профсоюзного
комитета

« » _____ 2022 г.
И.В. Тоцкая

УТВЕРЖДАЮ:

Представитель Работодателя:

Ректор

« » _____ 2022 г.
Г.А. Гайдук

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное
получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

(Приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н)

№ п/ п	Наименование профессии (должности)	Наименование спецодежды, обуви и других СИЗ	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Количество сотрудников в в ИРО
1.	Архивариус	-костюм (или халат) -перчатки с точечн.покрыт. -СИЗ фильтрующее/респиратор.	1 шт. 3 пар до износа	1
2.	Зав. библиотекой, библиотекарь	костюм (или халат)	1 шт.	1 2
3.	Водитель	-костюм -перчатки с точечн.покрыт. -перчатки резиновые	1 шт. 12 пар дежурные	9
4.	Гардеробщик	-костюм (или халат)	1	2

5.	Дворник	-костюм -фартук с нагрудн.(полимер.) -сапоги резин. (с подноском) перчатки с полимерн.покр.	1 2 1 пара 6 пар	3
6.	Заведующий хозяйством	-халат -перчатки с полимерн.покр.	1 шт. 6 пар	1
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	-костюм -сапоги резин. (с подноском) -перчатки с полимерн.покр. -перчатки резин./или полимер -щиток защитный лицевой -очки защитные -СИЗ фильтр./респиратор	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа	2
8.	Уборщик служебных помещений	-костюм (или халат) -перчатки с полимерн. покр. -перчатки резин./или полимер	1 шт. 6 пар 12 пар	7
9.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудовани я	-галоши диэлектрические -перчатки диэлектрические -коврик диэлектрический -инструмент диэлектрический.	1 пара 1 пара 1 шт. 1 компл.	1

СОГЛАСОВАНО:

Представитель выборного органа
работников:

И.о. председателя профсоюзного
комитета

« » 2022 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Представитель Работодателя:

Ректор

« » 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

работ, выполнение которых дает право на бесплатное получение
сmyивающих и обезвреживающих средств
(приложение №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря
2010г. №1122н)

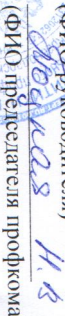
№ п/п	Перечень профессий	Перечень работ. № п Приказа №1122 от 17.12.2010 г.	Норма выдачи на 1 месяц
1	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, п. №7.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая), п. №8,9.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировующих устройствах). Очищающие кремы, гели и пасты 200 мл., регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии 100мл.

3	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) п.№8,9.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Очищающие кремы, гели и пасты 200 мл., регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии 100мл.
4	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, п. №7.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

В документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью

29 листов.


(ФИО руководителя)


(ФИО председателя профкома)

