

Представитель работодателя



Т.А. Гайдук

(подпись)
Ф.И.О.)

«10» марта 2025 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации



К.В. Кандыба

(подпись)
Ф.И.О.)

«10» марта 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)

на 2025 - 2028 год(ы)

Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в городе Краснодаре
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 18.03.2025 № 116-К
И.И. Фурсовская
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и 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 Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «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 2025-2027 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 коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – ректора ГБОУ ИРО Краснодарского края Гайдук Татьяны Алексеевны (далее – работодатель, образовательная организация);
- работники ГБОУ ИРО Краснодарского края в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Кандыба Кристины Викторовны.

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 выборному органу первичной профсоюзной организации, 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, краевыми отраслевыми соглашениями.

1.6. В соответствии со статьей 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.

Смены председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования.

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 со **2 марта 2025 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 страховые взносы и удержания на единый налоговый счет с сумм заработной платы работников и направлять данные в Социальный фонд России (СФР) и налоговые органы;

- 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 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.

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, хранящимся 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:

- трудовую функцию (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дату начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также 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 в общеобразовательной организации 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.

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. Заключение трудового договора с профессорско-преподавательским составом (профессорами, доцентами, старшими преподавателями, преподавателями) и научными работниками предшествует конкурсному отбору, проводимый в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными локальными актами Учреждения. Трудовой договор с прошедшими конкурсным отбор может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок в пределах не менее трех лет и не более пяти лет. Должность заведующего

кафедрой является выборной. Заключение 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 договоры 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 защиту 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 29.12.2012 № 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 при проведении аттестации работников.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

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 также 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 (трех) лет, 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 со 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.

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 статья 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 условия трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК 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 оставления 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 п. 4.2. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2025-2027 годы, ст. 179 ТК РФ, в случаях: лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; обучение в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работникам, имеющих 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 сокращения 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 Учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает прием 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 И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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 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.

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

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 и 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, получивших общее образование или среднего профессионального образования 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 женщине;
- 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 праздничными 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 работника 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 день. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, а также продолжительности 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 (выполнения работы) вне основной продолжительности рабочего времени.

Оказание услуг (выполнение работ) по договорам возмездного оказания услуг (выполнения работ) работников 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 течение 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 36 часов в неделю. Максимальное количество часов по оказанию данной услуги в течение 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 слуги 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 устанавливается 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 03.04.2024 г. № 415 «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 выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляется работодателем

следующим работникам в связи со следующими событиями и следующей продолжительностью:

6.8.1. Продолжительностью – 1 календарный день:

- работникам, имеющих 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 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:

- женщины непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него;
- мужчины, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам;
- несовершеннолетние (у них продолжительность отпуска - 31 календарный день);
- работники-совместители на период ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы;
- работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- родители трех и более детей до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет.
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- почетные доноры;
- жены/мужья военнослужащих на период отпуска второго супруга;
- ветераны боевых действий;
- чернобыльцы.

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;
- Федеральными законами;
- Постановлениями губернатора Краснодарского края;
- приказами министерства образования и науки Краснодарского края.

7.2. Оплата труда работников производится согласно заключенным трудовым договорам в соответствии с установленными Положением об оплате труда работников Учреждения, 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 весь 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 работников Учреждения.

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 совместно с комиссией на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа, при наличии экономии бюджетных средств.

7.9. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца. При совпадении для выплаты заработной платы с выходом или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работникам Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Обеспечить предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса РФ.

8.3. 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;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.214, 219 ТК РФ);
- специальную оценку условий труда (Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

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

8.5. 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.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового вмешательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 Трудового кодекса РФ).

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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 (ст. 216.1 Трудового кодекса РФ).

8.8. Разрабатывать и утверждать локально нормативные акты по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

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

8.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 Трудового кодекса РФ).

8.11. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий охраны труда (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

8.12. 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 (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия 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 ТК 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 выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профкомом конференций, съездов, а также для участия в работе выборных органов Профкома, 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 при наличии свободных денежных средств, средства на организацию 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, 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 заявление 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 выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 ТК 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 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК 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 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст. ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- и другие вопросы.

9.11. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, 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 п л а т ы 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 от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом 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 первичной профсоюзной организации и работников Учреждения. Обеспечение членов первичной профсоюзной организации 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-оздоровительное мероприятие для членов первичной профсоюзной организации 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 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 Профкома.

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 ознакомить с текстом Коллективного договора.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Приложение № 1 - Соглашение по охране труда на 2025-2026 г.;
2. Приложение № 2 – План-график последующей специальной оценки условий труда;
3. Приложение № 3 – Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинский осмотры работников;
4. Приложение № 4 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации



К.В. Кандыба
«10» марта 2025 г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ ИРО
Краснодарского края



Г. А. Гайдук
«10» марта 2025 г.
М.П.

Соглашение по охране труда на 2025-2026 г.

ГБОУ ИРО Краснодарского края. (85.42 ОКВЭД)

№ п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производствен ные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия		
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	в т.ч. женщи н
1.	Проведение вводных инструктажей с вновь принятыми работниками. регистрации в журнале	-		2025-2026 г.	Специалист по охране труда	Вновь поступившие на работу сотрудники	Вновь поступившие на работу сотрудники	
2.	Проведение первичных и повторных инструктажей по охране труда. На рабочих местах. 1 раз в 6 мес.	-		1 раз в 6 мес.	Руководитель структурного подразделения, Руководитель работ	202	162	

[illegible]

18.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.	-	80	Июнь 2025 Июнь 2026	Специалист по охране труда Заведующий хозяйством	22	10		
19.	Организация мероприятий по поэтапной замене люминесцентных ламп на энергосберегающие, дроссельные типа ЭПРА, в том числе на светодиодные во внутреннем освещении.	-	80	2025-2026 г.	Начальник АХО	202	162		

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



К.В. Кандыба

«10» марта 2025 г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ГБОУ ИРО
Краснодарского края



Т. А. Гайдук

«10» марта 2025 г.

М.П.

ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:

237

в том числе с вредными условиями труда

0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Заместитель главного бухгалтера по планово-экономической деятельности	1	2025 г.
2	Заместитель руководителя по научно методическому сопровождению	1	2025 г.
3	Заместитель руководителя по сопровождению общественно значимых мероприятий	1	2025 г.
4	Руководитель центра	1	2025 г.
5	Главный специалист	1	2025 г.
6	Заместитель руководителя	1	2025 г.

Приложение № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



К.В. Кандыба

«1» марта 2025 г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ГБОУ ИРО
Краснодарского края



Т. А. Гайдук

«1» марта 2025 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы/ выполняемые работы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Водитель автомобиля	Управление наземными транспортными средствами	1 раз в 2 года

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



К.В. Кандыба

«16» марта 2025 г.

М.П.

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ГБОУ ИРО
Краснодарского края



Т. А. Гайдук

«16» марта 2025 г.

М.П.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл, гр)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм)
1.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 783
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
		Средства очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и сmyвaющие средства	2400 г./3000 мл.	
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 997
			Костюм или халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих	1 пара	

			производственных загрязнений		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	2400 г./3000 мл.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, пр. № 3, таб. 1,2
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	2400 г./3000 мл.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, пр. № 3, таб. 1,2
		Средства очищающего типа			
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4581
			Белье специальное термостойкое		
			или		
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара	
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
5.	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства	Головной убор для защиты от	1 шт.	

		защиты головы	общих производственных загрязнений		Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, пр. № 3, таб. 1,2
		Средства очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	2400 г./3000 мл.	
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Регенерирующие кремы, эмульсии	1200 мл.	
			Средства гидрофобного действия	1200 мл.	
6.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, п. 913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, пр. № 3, таб. 1,2
		Средства очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	2400 г./3000 мл.	
7.	Заведующий хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукOMBинезон	1 шт.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Перчатки от ОПЗ	24 пары	
		Средства защиты ног	Полуботинки, ботинки, полусапоги, сапоги от ОПЗ	1 пара	
		Средства очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	2400 г./3000 мл.	Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н, пр. № 3, таб. 1,2



В документе пропущено,

пронумеровано и встречено печатью

ОБ.

К.Т.А.

(подпись)

Камыльба К.В.

(Signature)

(ФИО преподавателя представившего оригинал (подпись))

