

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
Государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Иркутской области  
«Профессиональное училище № 48 п. Подгорный»

на 2022- 2025 гг.

От работодателя

*Директор ГБПОУ Иркутской области*  
(должность руководителя)  
*и Профессионального училища № 48*  
*п. Подгорный*

  
*С.В.*  
(подпись) (расшифровка подписи)  
М.П.

« 18 » 07 2022 г.

От работников

*Председатель первичной*  
(председатель профсоюзной  
*и представительской организации*  
организации, иной представитель)

  
*И.В.*  
(подпись) (расшифровка подписи)  
М.П.

« 18 » 07 2022 г.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
« 01 » марта 2022 г. (протокол № 5)

Коллективный договор вступает в силу с « 18 » 07 2022 г.

по « 17 » 07 2025 г.

Администрация МР муниципального образования «Нижнеудинский район»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

рег. № 10

« 18 » 07 2022 г.

*И.В.*  
должность      подпись      ФИО

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Профессиональное училище № 48 п. Подгорный» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее Профком) Штетингер Ольги Викторовны и работодателем в лице директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Профессиональное училище №48 п. Подгорный»(далее ГБПОУ ПУ № 48 п.Подгорный) Зайцевой Светланы Викторовны.

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный. Договор составлен на основе Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001г., Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», «Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020 годы», дополнительного соглашения к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2017-2020 годы от 31.08.2020г., Устава ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2022–2025гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.8 Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в училища, в том числе заключивших договора по совместительству, независимо от времени поступления

на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и профсоюзной организацией сотрудников без созыва общего собрания работников на основании ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Коллективному договору, а также протоколом совместного заседания комиссии по ведению коллективных переговоров. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.10. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора учредителя, реорганизации ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный в форме преобразования.

1.13. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу в письменном виде до подписания трудового договора. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

Особенности регулирования трудовых отношений работников училища определяются действующим законодательством, а также «Региональным отраслевым соглашением по

организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2022-2025 годы», Уставом ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный, Правилами внутреннего трудового распорядка училища и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2. Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, региональным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ «Содержание трудового договора». При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ «Временный перевод на другую работу», ст. 74 ТК РФ.

2.2.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания согласно статье 192 ТК РФ. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

2.2.7. В случае сокращения численности или штата работников Работодатель обязан, сообщить председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников. А также сообщать о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч1 ст.81 ТК РФ в

письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение не менее 5 человек в течение 30 календарных дней(п.4.1.8 регионального соглашения).

В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации

2.2.8. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по ч.2 ст.81 ТК РФ, в количестве трех рабочих дней для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.9. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

2.2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- родители при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- лица моложе 18 лет;
- не допускается увольнение одновременно двух работника из одной семьи;
- беременные женщины вплоть до завершения беременности;
- женщин с ребенком до трех лет; одинокого родителя или опекуна, воспитывающего ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- единственного кормильца ребенка-инвалида до 18 лет;
- единственного кормильца ребенка до 3 лет в семье, где воспитывается больше двух малолетних детей (до 14 лет) и другой родитель официально не работает.

2.2.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 1 и 2 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза может быть произведено с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие

недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Характеристики на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет на согласование (учет мнения).

2.2.14. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ с взы с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора(п.4.1.7 регионального соглашения).

2.2.15. Выплачивать увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере 2-х месячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников.

2.2.16. В случае направления работника для повышения квалификации, или поступления самостоятельно, сохранять за ним место работы (должность), средний заработок по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187,173-177 ТКРФ). Работодатель вправе содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.17. Работодатель не вправе требовать от Работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод Работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.2.18. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с Приказом министерства образования РФ от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

2.2.19. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

2.2.20. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.21. Проводить обязательное повышение квалификации преподавательского состава один раз в три года данное обучение оплачивает Работодатель. При необходимости заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.22. Уведомлять педагогических работников повторно в письменной форме об изменении учебной нагрузки (увеличение или снижение), установленного до ухода педагогического работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск. В случае ее изменения на начала учебного года, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (п.п. 8п. 4.1.7 Регионального соглашения).

При этом:

- у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп по годам обучения и объем учебной нагрузки;
- неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество учебных групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

2.2.24. Индивидуальные трудовые споры в ГБПОУ ПУ № 48 п.Подгорный рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со ст. 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя, и избирается на общем собрании работников.

2.3. Первичная профсоюзная организация работников ГБПОУ ПУ № 48 п.Подгорный обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.3.5. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

2.3.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный определяется настоящим коллективным договором, уставом училища, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы (сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. В ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный продолжительность рабочей недели составляет 40 часов для мужчин (не включая тех, кто работает с вредными условиями труда), 36 часов для женщин и педагогических работников. Стороны согласовывают и устанавливают следующий режим рабочего времени:

- 1) Для работников с 40-часовой рабочей неделей:  
Понедельник - пятница с 08-30 до 16-30 часов  
Обеденный перерыв с 13-00 до 14-00 часов.  
Последняя суббота месяца с 08-30 до 13-30 часов.
- 2) Для работников с 36 часовой рабочей неделей:  
Понедельник – пятница с 08-30 до 16-30 часов  
Обеденный перерыв с 13-00 до 14-00 часов  
Последняя суббота месяца с 08-30 до 12-30 часов. (Приложение 1)

3.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в размере 720 часов в год и не должна превышать 1440 академических часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных семестрах.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов в неделю. Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю является совместительством, которое оформляется отдельным трудовым договором.

Объем учебной нагрузки свыше 36 часов в неделю, данный в порядке замещения временно отсутствующего работника, является сверхурочной работой, если при ее суммировании за учетный период она превысит нормальное число учебных часов.

3.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):



- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

3.6. Составлять расписание учебных занятий с учетом санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателей с обязательным предоставлением одного методического дня в рабочую неделю.

3.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа училища, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей (ст. 113 ТК РФ). Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, запрещена (ст. 60 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязан с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливать перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

3.11. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, имеющих учебную нагрузку, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.12. В соответствии со статьей 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Продолжительностью 56 календарных дней + 8 дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.13. Педагогическим работникам, продолжительность основного ежегодного отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, увольняющихся до окончания рабочего года, компенсация за неиспользованный отпускной период выплачивается в полном объеме.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации сотрудников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.16. В соответствии со статьей 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной выплате отпускных либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все периоды неиспользованного отпуска.

3.18. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 года № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней. Кроме того в соответствии со статьей 116 ТК РФ, Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительный отпуск до 5 календарных дней для работников, занятых в тяжелых, опасных или вредных условиях труда(Приложение 2).

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель по письменному заявлению работника по соглашению между работником и работодателем может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого

определяется по соглашению сторон и регулируется ст. 128 ТК РФ. Во время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы и должность.

3.20. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ) из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам ст.139 ТК РФ.

3.21. Работающие в организации супруги имеют право на очередной отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше по продолжительности, то второй супруг имеет право по согласованию с администрацией на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию работника длительный отпуск предоставляется по частям, с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску. Минимальная продолжительность каждой из его частей и времени использования частей (части) отпуска с учётом возможности производственного (учебного процесса).

3.23. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (по заявлению работника) или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.24. Профком работников ГБПОУ Иркутской области «Профессионального училища №48п. Подгорный» обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ, при привлечении к работе в исключительных случаях, в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

#### **IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. Обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта (региональное соглашение 4.1.7).

4.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), средний заработок по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.7. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об

оплате труда работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный в соответствии с действующим законодательством. Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем в пределах имеющихся средств.

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

5.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц - заработную плату до 5 числа, аванс до 20 числа каждого месяца (согласно ст.136 ТК РФ.), путем перечисления на счет в банке по заявлению работника. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме или переводится на пластиковые карты работников.

5.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка Работника. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом требований ст. 136. Расчетный лист должен выдаваться в день выплаты заработной платы.

5.4.3. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

5.4.4. Учебную нагрузку преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

5.4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращения количества групп;
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

При этом об изменении объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, изменения, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, если изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Если же на новый учебный год устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не по окончании учебного года, а после выхода из отпуска, то при невозможности обеспечения в новом учебном году по указанным причинам прежнего объёма учебной нагрузки, работодатель обязан сохранить ранее получаемый размер оплаты труда в течение двух месяцев.

5.4.6. Изменение размера оплаты труда производить в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный.

5.4.7. Установление компенсационных и стимулирующих выплат производить в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный.

5.4.8. Работникам училища, имеющим нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник профтехобразования Российской Федерации» нагрудный значок «Ветеран профтехобразования России» почетную грамоту от министерства образования в соответствии профилю за значительные успехи в организации совершенствовании учебного и воспитательного процессов, формирование интеллектуального развития личности, большой личный вклад в практическую подготовку учащихся и воспитанников производить повышение заработной платы на 15%.

5.4.9. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством РФ. Выплату командировочных расходов производить путем перевода на пластиковые карты работников.

5.4.10. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить доплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.4.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

5.4.12. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, производить единовременную (один раз в рабочий год) выплату в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, - в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления.

5.4.13. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть

выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

5.4.14. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.4.15. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.4.16. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.4.17. Работодатель устанавливает молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, выплаты в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20 процентов (до 3 лет работы);
- 10 процентов (от 3 до 5 лет работы);
- 5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления молодым специалистам являются: наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования; работа в образовательной организации по специальности.

5.4.18. Работодатель уведомляет молодых специалистов из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в образовательной организации после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, о праве на получение единовременного денежного пособия, а также оказывает необходимое содействие (Постановление администрации Иркутской области от 27 февраля 2008 года № 35-па «О единовременном денежном пособии молодым специалистам из числа педагогических работников»).

5.4.19. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

5.4.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.4.21. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.4.22. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.4.23. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении 1 регионального соглашения, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.6. Профком имеет право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в училище.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Внебюджетные средств и средств фонда экономии заработной платы могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Проводить разовые выплаты при выходе на пенсию, в том числе по инвалидности, с учетом значительного вклада Работника в развитие Училища в размере оклада работника со всеми надбавками.

6.2.2. Премировать работников, победивших в «WorldSkills», «Абилимпикс», «Мастер года», «Педагог года», «Юный пахарь», награжденных грамотами и медалями вышестоящих организаций в размере до 3 окладов.



6.2.3. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст. 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

6.2.4. Обеспечивать выплату работникам учреждения материальной помощи в размере до 3 МРОТ при предъявлении подтверждающих документов:

- причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа;
- ритуального пособия в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг(и));
- материальные затруднения, вызванные болезнью(травмой) работника или члена его семьи;
- регистрация брака работника;
- рождение ребенка работника.

6.2.5. Предоставлять дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов на основании ст. 128 ТК РФ:

- рождение ребёнка от 3 до 5 дней;
- регистрация брака работника до 3 дней;
- бракосочетание члена семьи до 2 дней;
- проводы члена семьи в ряды Российской армии до 2 дней;
- смерть членов семьи или близких родственников от 3 до 5 дней;
- день знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей, учащихся в 1-4 классах;
- последний звонок в школе.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

6.2.6. Женщинам, работающим в ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

6.2.7. Ветераны труда, прекратившие отношения с училищем, сохраняют права пользования объектами социально-бытовой сферы и услугами культурно-просветительских учреждений (ФЗ № 124-ФЗ от 08.08. 2001 г.).

6.2.8. Учитывать мнение профсоюзной организации при принятии решения об изменении функционального назначения объектов социально-культурной сферы, зданий, сооружений, оборудования.

6.2.9. Учитывать мнение профсоюзной организации при сдаче в аренду объектов недвижимого имущества, находящегося в оперативном управлении.

6.3. Профком обязуется:

- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- в связи с исполнением круглых дат членам профсоюза выделять материальную помощь в сумме 2000 рублей при нахождении в составе членов профсоюза не менее одного года;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах в соответствии с Положением о материальной помощи профсоюзной организации.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, финансирования и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 2,0% от фонда оплаты труда и 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников по охране труда раз в три года.

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

7.1.5. Обеспечивать работников училища специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 4; Приложение 5).

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (п. 30 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н ).

7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

7.1.9. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.1.10. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке учебных корпусов и общежития.

7.1.11. Соблюдать в зимний период тепловой режим в учебных корпусах и общежитии училища не ниже 18°C(ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (Сан-ПИН 2.2.4 548-96).

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

7.1.13. 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.

7.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома сотрудников.

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

7.1.16. Осуществлять совместно с профкомом сотрудников (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в училище. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.1.20. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работник в области охраны труда обязан:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить

обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.4. Профком работников училища обязуется:

7.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

7.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7.4.3. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профкома сотрудников училища имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях училища соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что первичная организация профсоюза работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии правил внутреннего трудового распорядка;
- составлении графиков сменности;
- установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- определении форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- обсуждении планов социально-экономического развития организации;
- обсуждении вопросов связанных с работой организации внесение предложений по её совершенствованию;
- формировании аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера.

8.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора.

8.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.8. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»); - предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации училища;
- по запросу профсоюзного комитета предоставлять информацию об удержании членских взносов работников;
- безвозмездно предоставлять профкому помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. (ст.377 ТК).

8.9. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в полном объеме в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.11. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома сотрудников на время участия в профсоюзной учебе, для участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях вышестоящих профсоюзных органов. Основанием для освобождения членов выборного профсоюзного органа для участия в вышеназванных мероприятиях является письмо(извещение) вышестоящей профсоюзной организации на имя председателя первичной профсоюзной организации. Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями. Члены выборного профсоюзного органа, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.12. Предоставлять первичной организации профсоюза работников нормативные акты училища, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам и общественного питания. Включать в перечень обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям.

8.13. Включать председателя первичной организации профсоюза работников ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный по должности в состав совета училища, обеспечивать участие в совещаниях, проводимых администрацией для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников училища, с правом решающего голоса. Способ оповещения о предстоящем заседании осуществляется письменно и (или) через телефонную связь.

8.14. Руководитель образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после согласования с министерством утверждает положение об оплате труда работников образовательного учреждения.

8.15. Штатное расписание образовательного учреждения после согласования с министерством утверждается руководителем образовательного учреждения и включает в себя все должности работников данного образовательного учреждения. Работодатель по запросу выборного органа первичной организации профсоюза ГБПОУ ПУ № 48 п. Подгорный предоставляет штатное расписание.

8.16. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации обязуется принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации.

8.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.18. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников училища. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.3. Распространить текст настоящего коллективного договора в печатном и электронном вариантах по всем структурным подразделениям училища.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.8. Профком работников имеет право потребовать от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор составлен на 43 страницах и подписан в трёх экземплярах, прошитых и пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.



### **ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ГБПОУ ПУ №48 п.Подгорный – Государственное бюджетное образовательное учреждение Иркутской области «Профессиональное училище №48 п. Подгорный».

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г.

Соглашение- Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2017-2020 годы.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета ГБПОУ  
ПУ № 48 п. Подгорный  
О.В. Штетингер  
2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ  
ПУ № 48 п. Подгорный

С.В. Зайцева.  
2022 г.



### Установление внутреннего режима работы училища

1. Утвердить внутренний режим работы следующим категориям работников

№№ п/п	Должность	Недельная нагрузка	Режим работы, обед	Выходной день
1.	Директор	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
2.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	40 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
5.	Главный бухгалтер	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
6.	Специалист по охране труда	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота	Суббота Воскресенье

			месяца рабочая с 8.30 до 12.30	
7.	Руководитель физического воспитания	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
8.	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
9.	Специалист в сфере закупок	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
10.	Бухгалтер	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
11.	Секретарь учебной части	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
12.	Библиотекарь	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
13.	Педагог-психолог	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
14.	Социальный педагог	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
15.	Мастер производственного обучения.	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота	Суббота Воскресенье

			месяца рабочая с 8.30 до 12.30	
16.	Преподаватель	36 часов	Согласно педагогической нагрузки, расписания уроков, методический день по согласованию с заместителем директора по учебно-производственной работе.	Суббота Воскресенье
17.	Воспитатель (общежитие)	36 часов	с 15.30 до 22.30 Без обеда	По графику
18.	Комендант	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
19.	Дежурный по общежитию	36 часов	Работа по графику	По графику
20.	Водитель автомобиля	40 часов	Понедельник – пятница с 7.00 до 15.00 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 7.00 до 12.00	Суббота Воскресенье
21.	Механик	40 часов	Понедельник – пятница с 8.30 до 16.30 Обед с 13.00-14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
22.	Зольщик, кочегар	36 часов	Работа по графику	По графику
23.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40 часов	Понедельник – пятница с 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
24.	Слесарь-ремонтник	40 часов	Понедельник – пятница с 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
25.	Повар	36 часов	Работа по графику	По графику
26.	Уборщик производственных помещений	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье

27.	Уборщик служебных помещений	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
28.	Инженер - электроник	40 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
29.	Заведующий складом	40 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
30.	Специалист по кадрам	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
31.	Заведующий столовой	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
32.	Кондитер	18 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 11.30 Без обеда Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 11.30	Суббота Воскресенье
33.	Кухонный рабочий	36 часов	Работа по графику	По графику
34.	Методист	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
35.	Фельдшер	18 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 11.30 Без обеда Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 11.30	Суббота Воскресенье
36.	Делопроизводитель	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая	Суббота Воскресенье

37.	Дворник	36 часов	с 8.30 до 12.30 Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
38.	Паспортист	18 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 11.30 Без обеда Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 11.30	Суббота Воскресенье
39.	Ведущий экономист	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье
40.	Слесарь-электрик	40 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 13.30	Суббота Воскресенье
41.	Воспитатель	36 часов	Понедельник-пятница С 8.30 до 16.30 Обед с 13.00 до 14.00 Последняя суббота месяца рабочая с 8.30 до 12.30	Суббота Воскресенье

2.Руководителям структурных подразделений в таблице учета рабочего времени проставлять время работы согласно вышеуказанного графика.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель профсоюзного  
 комитета ГБНОУ ПУ № 48  
 п. Подгорный

О.В. Штетингер

2022 г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ГБНОУ ПУ №48  
 п. Подгорный

С.В. Зайцева.

2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, дающих право на дополнительные отпуска, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№	наименование профессий и должностей работников	наименование структурного подразделения	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Зольщик, кочегар	Котельная	12
2.	Повар	Столовая	12
3.	Кондитер	Столовая	12

Специалист по кадрам



О.В. Куприянова

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ СОГЛАШЕНИЯ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ  
ГБПОУ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УЧИЛИЩА № 48 п. Подгорный»**

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома  
ПУ № 48 п. Подгорный



О.В. Штетингер.

2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ПУ № 48  
п. Подгорный

С.В. Зайцева.  
2022 г.

**1. Введение**

Мероприятия по охране труда: организационные, технические, лечебно-профилактические и санаторно-бытовые, а также мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности в соответствии с теми функциями, которые они выполняют.

**1. Соглашения по охране труда**


№ п/п	Наименование мероприятий	Обоснование для проведения мероприятий (коллективный договор, соглашение по охране труда, план мероприятий по улучшению условий и охраны труда)	Срок исполнения	Планируемые расходы на 2022 год, руб.					Фактические расходы на мероприятия по охране труда в 2022 году
				Всего	в том числе по кварталам				
					I	II	III	IV	
1	Проведение специальной оценки условий труда	План мероприятий на 2022г	II квартал	18 000	18 000				86 000
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	План мероприятий на 2022г	Февраль	60 000	60 000				48 000
3	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	План мероприятий на 2022г	В течении года	20 000	5 000	5 000	5 000	5 000	



1	Обеспечение бланковой документации по охране труда	План мероприятий на 2022г	В течении года	1 000	500	200		300	
5	Проведения испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие требований электробезопасности	План мероприятий на 2022г	Июль	10 000		10 000			
6	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований)	План мероприятий на 2022г	В течении года	216 000	20 000	10 000	150 000	36 000	200 000
7	Проведение психиатрических освидетельствований работников	План мероприятий на 2022г	В течении года	42 000		21 000	21 000		
8	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	План мероприятий на 2022г	Январь	8 000	8 000				
9	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или равноценными продуктами	План мероприятий на 2022г	В течении года	34 000	9 000	8 000	8 000	9 000	20 000
10	Обеспечение в установленном порядке работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами	План мероприятий на 2022г	В течении года	50 000	12 500	12 500	12 500	12 500	
11	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражение электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	План мероприятий на 2022г	В течении года	20 000	5 000	5 000	5 000	5 000	
12	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда, выдача руководителям структурных подразделений	План мероприятий на 2022г	В течении года	2 000	1 000		1 000		

13	Проведение предрейсовых медицинских осмотров водителей автомобилей	План мероприятий на 2022г	В течении года	6 000	1 500	1 500	1 500	1 500	
14	Обеспечение рационального питьевого режима, санитарной обработки кулеров и проведения анализа воды на пригодность для питьевых целей	План мероприятий на 2022г	В течении года	20 000	5 000	5 000	5 000	5 000	
Итого:				501 000	145 500	78 200	209 000	74 300	354 000

Директор ГБПОУ ПУ №48 п. Подгорный:  С.В. Зайцева

Исполнитель: Специалист по охране труда  К.В. Андреев

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета ПАО «БКС» ПУ № 48  
г. Подгорный

О.В. Штетингер  
« 2022г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ПАО «БКС» ПУ № 48  
г. Подгорный

С.В. Зайцева.  
« 2022 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**Профессий и должностей работников, имеющих право  
на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств  
индивидуальной защиты**

№ п/п приложения к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 9 декабря 2014 г.	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачем.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
	Водитель автобуса, легкового автомобиля, водитель-инструктор.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
4	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар.
5	Мастер производственного обучения (продавец продовольственных и непродовольственных товаров)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Куртка белая хлопчатобумажная или фартук белый хлопчатобумажный	2 шт
		Колпак или косынка х/б белая.	2 шт.
6	Зольщик, кочегар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Рукавицы для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Каска защитная	1 шт на года
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,	1
		сапоги резиновые с защитным подноском	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	До износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
7	Кухонный рабочий	Наушники противошумные	До износа
		Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овоще хранилище жилет утепленный	1 шт
8	Повар; помощник повара; кондитер и мастер производственного обучения «Повар или повар кондитер»	Куртка белая х/б	2шт
		Брюки светлые (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)	2шт 2шт
		Фартук белый из полимерных материалов с нагрудником х/б.	2шт
		Колпак белый или косынка белая хлопчатобумажная.	2шт. 2пары
		Нарукавники из полимерных тканей	До износа
		Рукавицы хлопчатобумажные (для кондитеров)	2 пары
		Заведующий столовой	Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве
	Халат х/б		2шт
	Колпак или косынка		2шт.
	9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий,
Сапоги резиновые с защитным подноском			1 пара
Перчатки с полимерным покрытием			6пар

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
10	слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
11	Слесарь по ремонту автомобилей слесарь по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования, мастер производственного обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар до износа
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
12	Тракторист, мастер производственного обучения по профессии «Тракторист-машинист с/х производства»,	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
13	Мастер производственного обучения по профессии «Мастер по лесному хозяйству»	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Энцефалитный костюм для защиты от клещей	1 шт на 3 года
		набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки	400 мл на 1 год
		аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год,	100 мл на год
		средство после укусов (бальзам)	100мл на год
14	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
15	Уборщик производственных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или комбинезон	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
16	Слесарь-электрик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа

Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом. Дополнительно выдаются: костюм для защиты

от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) - не менее 100 мл на 1 год. Обучающимся любых форм обучения, обучающимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми нормами, на время выполнения этой работы СИЗ выдаются в общеустановленном порядке.

**Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви  
устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов**

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки по климатическим поясам (в годах)				
		I	II	III	IV	особый
1	2	3	4	5	6	7
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
3	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
4	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
5	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2,5	2	2	1,5	1,5
6	Полушубок	0	0	3	3	3
7	Сапоги, ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	2	1,5	1,5	1	1
8	Сапоги, ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2	1,5	1,5	1	1
9	Валенки с резиновым низом	4	3	2,5	2	2

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_



К.В. Андреев



СОГЛАСОВАНО  
 Председатель профсоюзного  
 комитета ББЮУПУ № 48  
 п. Подгорный  
 О.В.Штетингер  
 2022г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор ББЮУПУ № 48  
 п. Подгорный  
 С.В. Зайцева.  
 2022 г.

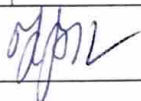
**ПЕРЕЧЕНЬ  
 Профессий и должностей работников,  
 получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5	6
1.	Мастер производственного обучения (поваров)	Мастера	1.Средства гидрофильного действия; 2.Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).	100 мл 100 мл 200гр. мыла	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н пп1,5,7
2.	Мастер производственного обучения (трактористов, лесников)	Мастера	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	300гр. мыла или 500 гр. жидк	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 7
3.	Мастер производственного обучения (инструктор по вождению)	Мастера	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	200гр. мыла или 250 гр. жидк	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 7
4.	Заведующая столовой	Столовая	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	200гр. мыла или 250 гр. жидк	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 7
5.	Повар	Столовая	1.Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук. 2.Средства для защиты от	200гр. мыла или 250 гр. жид 100 мл	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н

			бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).		Прилож. №1 п/п 5,7
6.	Кондитер	Столовая	1.Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук. 2.Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).	200гр. мыла или 250 гр. жид 100 мл	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 5,7
7.	Кухонный рабочий	Столовая	1.Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук. 2.Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие).	200гр. мыла или 250 гр. жид 100 мл	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 5,7
8.	Механик	Гараж	1.Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу); 2.Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	100 мл. 300гр. мыл или 500гр. жидкого	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 1,8
9.	Водитель автомобиля	Гараж	1.Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу); 2.Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства.	100 мл. 300гр. мыл или 500гр. жидкого	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 1,8
10.	Слесарь-ремонтник	Гараж	1.Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу); 2.Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства. 3.Очищающие кремы, гели, пасты.	100 мл. 300гр. мыл или 500гр. жидкого 200 мл.	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 1,8,9,10
11.	Зольщик, кочегар	Котельные	1. Твердое туалетное	300гр.	Приложение №1 к

			мыло или жидкие моющие средства. 2. Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу); 3. Очищающие кремы, гели, пасты.	мыл или 500гр. жидкого 300 гр  100 мл.	приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 1,8,9
12.	Заведующий складом	Обслуживающий персонал	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук;	200гр. мыла или 250 гр. жид	Приложение №1 к приказу Минздравсоц-развития от 17.12.2010г. № 1122н Прилож. №1 п/п 7

Специалист по охране труда \_\_\_\_\_



К.В. Андреев

Прошнуровано и пронумеровано  
43 листа

Директор ГБПОУ ПУ № 48 п.  
Подгорный

Зайцева С.В.

