

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Воронежской области
«Лискинский аграрно-технологический техникум»
(ГБПОУ ВО «ЛАТТ»)
на период 2015-2017гг.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) – правовой акт, который заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по установлению дополнительных трудовых, социально-экономических условий для работников и для обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации ГБПОУ ВО «ЛАТТ» (ст. 40 ТК РФ).

Содержание Договора определяет взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

работники ГБПОУ ВО «ЛАТТ» (далее - работники) в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации ГБПОУ ВО «ЛАТТ» (далее - Профсоюз);

работодатель в лице его полномочного представителя – директора ГБПОУ ВО «ЛАТТ» (далее - работодатель).

1.3. Договор распространяется на всех работников организации, являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% от заработной платы на основании личного заявления (ч. 4 ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Профсоюз не несёт ответственности за нарушения работодателем прав работников – не членов Профсоюза, не уполномочивших профком первичной профсоюзной организации на представительство их интересов и не перечисляющих взносы «солидарности» на счёт профсоюзной организации.

1.4. Стороны договорились, что:

1.4.1. Коллективный договор образовательного учреждения не должен содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников организации.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия (ст.43 ТК РФ).

1.6. Стороны после подписания настоящего Договора доводят его текст до работников в течение недельного срока для его выполнения.

1.7. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 5 февраля 2018 года.

Раздел 2. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости, повышение квалификации

2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающего 2% от общей численности работников образовательного учреждения. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости, повышению квалификации, переподготовки высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Увольнение работника при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия им занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.4. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее, чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет работнику список вакантных должностей образовательного учреждения для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет сведения в службу занятости.

2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), в том числе, претендующие на досрочную трудовую пенсию;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных Профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевание в организации.

2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени по соглашению с работником;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику гарантированы льготы в соответствии со ст. 178, ст. 179, ст. 180, ст. 181 ТК РФ.

2.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.11. Работодатель создает необходимые условия для аттестации педагогических работников.

2.12. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008г. №749.

2.13. Обеспечивается право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст.86-ст.90 ТК РФ.

2.14. Обеспечивается право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписка из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее 3-х дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

Раздел 3. Трудовые отношения

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

3.1.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.1.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся; изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.1.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.2. Руководитель и его заместители, другие работники образовательного учреждения имеют право осуществлять преподавательскую работу в учебных группах, кружках, секциях без занятия штатной должности.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.2.1. При уточнении нагрузки на новый учебный год, установления компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением, учитывается мнение профсоюзного органа (статьи 143, 144 ТК РФ).

3.2.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год по переходному контингенту устанавливается руководителем учреждения и доводится в письменном виде до каждого педагогического работника не позднее, чем за два месяца до ухода в отпуск.

Учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год по контингенту нового набора устанавливается руководителем учреждения в начале учебного года после комплектования учебных групп и доводится в письменном виде до каждого педагогического работника.

3.2.3. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп или обучающихся.

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

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

3.2.4. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.2.5. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп (ст.74 ТК РФ);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника для исключения возможности невыполнения учебного плана;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - 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.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.2.7. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

3.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении преподавателей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.4. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, или в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении тяжёлых работ, с вредными или опасными условиями труда, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, в ночное время), по соглашению сторон производятся соответствующие доплаты, но не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

3.5. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производить выплату компенсационного характера за расширение зоны обслуживания в пределах фонда оплаты труда организаций. Размер выплаты определяется руководителем профессиональной образовательной организации.

3.6. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами в пределах фонда оплаты труда.

3.7. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций:

- учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

3.8. При установлении оплаты труда работников образования учитывать их личный трудовой вклад и качество труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать.

Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ ВО «ЛАТТ», разработанного на основании Примерного положения об оплате труда в профессиональной образовательной организации, утверждаемого Приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области.

4.2. Заработная плата педагогических работников исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

а) оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

- базового оклада по профессионально-квалификационным группам (ПКГ);
- коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда, включающих в себя надбавки:
- фактической среднегодовой учебной нагрузки в месяц (не более 1440 академических часов за учебный год);
- коэффициента за проверку письменных работ;
- других видов педагогической работы и т.д.

б) компенсационные выплаты;

в) стимулирующие выплаты;

г) выплаты социального характера.

В пределах фонда оплаты труда в профессиональных образовательных организациях педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку педагогического работника рассчитывается по каждому учебному предмету (курсы, учебные модули и т.д.) отдельно, полученные значения суммируются.

4.3. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании трудовых договоров.

Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утвержденного базового должностного оклада и требований к квалификации.

Оплата труда библиотекаря учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа

рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

4.5. Изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при окончании срока действия квалификационной категории - со дня окончания срока действия;
- при присуждении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

4.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте); в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (за расширение зоны обслуживания, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

4.7. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера выплачиваются работникам профессиональной образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При этом доля оплаты труда по тарифным ставкам (должностным окладам) в заработной плате работников должна составлять не менее 70% от ее общего размера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

4.8. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

4.9. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения области. При этом размер месячной тарифной ставки I разряда (минимального должностного оклада) работников, занятых в нормальных условиях труда, не может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.10. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) не реже, чем каждые полмесяца (17-го числа текущего месяца авансовые выплаты, 2-го числа месяца, следующего за расчетным, основная выплата) путем перечисления на указанный работником счет в банке за счет работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

4.12. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работниками его среднюю заработную плату на период подготовки (ст.196 ч.2, ч.3, ч.5). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст.177 ТК РФ.

4.13. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Правительства РФ.

4.14. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (Ст.153 ТК).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Ст.154 ТК).

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

4.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора (Ст.60 ТК).

4.17. Если работнику своевременно не была произведена оплата очередного отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своей несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчеты.

4.18. Выплату материальной помощи производить по заявлениям сотрудников. Размер материальной помощи не должен превышать должностного оклада.

4.19. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. При этом пособие застрахованным

лицам за первые три дня временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств страхователя (работодателя), а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.19. Юбилярам (50, 55, 60 лет) производить единовременную выплату при наличии экономии фонда оплаты труда. Выплата производится по письменному заявлению работника.

4.20. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию производить единовременную выплату в пределах фонда оплаты труда. Выплата производится по письменному заявлению работника.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию устанавливаются учреждением.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. В учреждении устанавливается пятидневная (шестидневная) рабочая неделя.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для администрации (руководящий персонал), технического персонала (кроме работников, для которых в соответствии с трудовым договором и трудовым законодательством установлен ненормированный или сменный режим рабочего дня):

при пятидневной рабочей неделе:

- с 8-00 до 17-00,
- перерыв на обед - с 12-00 до 13-00,
- выходные дни - суббота, воскресенье.

при шестидневной рабочей неделе:

- понедельник-пятница с 8-00 до 16-00,
- перерыв на обед - с 12-00 до 13-00,
- суббота с 8-00 до 13-00;
- выходной день - воскресенье.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Учебная нагрузка педагогических работников верхним пределом не ограничивается.

О начале и окончании работы (занятий), а также перерывов работники и обучающиеся извещаются звонком. Продолжительность урока теоретического обучения устанавливается в 45 мин, перерыв между уроками 5-20 мин.

Для мастеров производственного обучения, педагога – психолога, методиста, преподавателя-руководителя ОБЖ, преподавателя-руководителя физического воспитания:

при пятидневной рабочей неделе: понедельник-четверг - с 8-00 до 16-00, пятница - с 8-00 до 15-45, перерыв на обед – 45 мин.

при шестидневной рабочей неделе - с 8-00 до 15-00 , перерыв на обед – 1 час.

5.5. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) время перерыва для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность, согласно справке ВТЭК.

5.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов (более 2 часов) между занятиями.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.10. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 122, ст. 123, ст. 372 ТК РФ).

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.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска работодателем без согласия работника и профсоюзного комитета.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ, а также время участия в забастовках, приостановку работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, ст.121.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер – 12 календарных дней,
- бухгалтер – 9 календарных дней,
- бухгалтер-экономист – 9 календарных дней,
- зам.директора по АХЧ – 12 календарных дней,
- инспектор ОК – 9 календарных дней,
- зав.хозяйством – 12 календарных дней,
- водитель – 6 календарных дней,
- комендант – 6 календарных дней,
- шеф-повар – 9 календарных дней,
- повар – 6 календарных дней,
- слесарь-сантехник – 3 календарных дня.

5.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы один раз в год в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст.128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям работников:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

до 14 календарных дней в году в удобное для них время. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ). Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми-инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

5.20. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет

отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в соответствии с планом мероприятий.

6.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте по в соответствии с действующим законодательством.

6.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочем месте в организации.

6.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение). В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.9. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ

по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации может создаваться и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 8 человек.

Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Работодатель обязуется предусмотреть:

а) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

б) сохранение до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию;

г) сохранение на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент ранее имеющейся квалификационной категории;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1</i>
1	2
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог

	дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации

7.2. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категории сохранять доплату за имеющуюся квалификационную категорию на один год, в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с ч.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- пребывание за границей.
- длительное лечение (более 6 месяцев);
- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1.Работодатель обязуется:

8.1.1. Создавать условия для деятельности профсоюзной организации в учреждении в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Предоставлять возможность председателю профсоюзного комитета учреждения в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка пройти обучение с отрывом от производства в течение 2-3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций всех

уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

8.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.1.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.1.6. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.1.7. Признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

8.1.8. Предоставлять право председателю профсоюзного комитета использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

8.1.9. Включать представителей профсоюзного комитета в состав Коллегиальных органов организации, которые есть в соответствии с Уставом, аттестационной комиссии на установление соответствия занимаемой должности педагогических работников и в другие органы управления организацией.

8.1.10. Не увольнять и не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного органа без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководителя профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.11. Не увольнять по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и

поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного органа без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.12. Не расторгать трудовой договор с руководителем профсоюзного органа (его заместителя) по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Представитель работодателя –
директор
ГБПОУ ВО «ЛАТТ»

_____ А.А.Гайдай

«05» февраля 2015г.

МП

Представитель работников –
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ В.Н. Федорова

«05» февраля 2015г.

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты
работникам образовательных учреждений Воронежской области**
(утв. Постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69)

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

- Приказ Минздрава СССР от 29 января 1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (с изменениями от 16 сентября 1988г.).

- Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (с изменениями от 17 декабря 2001 г., 2 марта 2004 г., 26 июля 2006 г.).

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Жилет сигнальный повышенной видимости Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года

3.	Машинист котельной (кочегар)	<p>При работе котельной на твердом минеральном топливе: при механической загрузке: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные</p> <p>при ручной загрузке: Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой Ботинки кожаные с жестким подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Респиратор</p> <p>При работе котельной на дровах и других видах топлива: Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>12 пар До износа</p> <p>1 1 пара</p> <p>6 пар До износа До износа</p> <p>1</p> <p>4 пары</p>
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы резиновые или перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>1 пара дежурные</p> <p>4 пары</p>
5.	Оператор котельной	<p>При работе котельной на жидком топливе: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Очки защитные</p> <p>При работе котельной на газе: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей</p>	<p>1</p> <p>12 пар До износа</p> <p>1</p>
6.	Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	<p>Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 1 пара</p> <p>4 пары до износа</p> <p>1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года</p>

7.	Слесарь-сантехник	<p>Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Противогаз</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар дежурные дежурный</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>
8.	Слесарь по ремонту и обслуживанию системы вентиляции и кондиционирования	<p>Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей</p> <p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>При занятости на горячих участках работ дополнительно:</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>При работе на мокрых участках работ дополнительно:</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>При выполнении работ по ремонту химического оборудования:</p> <p>Костюм суконный вместо костюма хлопчатобумажного</p> <p>Дополнительно:</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>При выполнении всех работ на открытом воздухе зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>1 на 2,5 года</p>
9.	Столяр	<p>Костюм из смешанных тканей</p> <p>Фартук хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей подкладке</p> <p>Валенки или</p> <p>Сапоги кожаные</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>4 пары</p> <p>1 пара</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>

10.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 дежурный 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года Дежурный 1 пара на 2,5 года
11.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный или полукомбинезон из смешанных тканей Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические При работе на участках горячих работ: Комбинезон хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой вместо полукомбинезона хлопчатобумажного	1 дежурные дежурные 1
13.	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные До износа
14.	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
15.	Мастер трудового и производственного) обучения.	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
16.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
17.	Воспитатель, младший воспитатель, помощник воспитателя дошкольных учреждений.	Халат хлопчатобумажный	1
18.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
19.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара

**Типовые нормы
бесплатной выдачи работникам
смывающих и (или) обезвреживающих средств
(Приложение №1 к приказу Минздравсоцразвития России
от 17 декабря 2010 года №1122н)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
И. Защитные средства			
1.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0°С) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			

7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Выдержка из карты СОУТ «преподаватель»

Строка 040. Гарантии и компенсации, предоставляемые работнику (работникам), занятым на данном рабочем месте

№ п/п	Виды компенсаций	Фактическое наличие	По результатам оценки условий труда	
			необходимость в установлении компенсации (да, нет)	основание
1.	Повышенная оплата труда работников	Нет	Нет	отсутствует
2.	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Нет	Нет	отсутствует
3.	Сокращенная продолжительность рабочего времени	Да	Да	ТКРФ, глава 52, статья 333 "Продолжительность рабочего времени педагогических работников"
4.	Молоко или другие равноценные пищевые продукты	Нет	Нет	отсутствует
5.	Лечебно - профилактическое питание	Нет	Нет	отсутствует
6.	Право на досрочное назначение трудовой пенсии	Да	Да	Постановление Правительства РФ от 26 мая 2009 г. N 449 "О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Российской Федерации по вопросам досрочного назначения трудовой пенсии по старости"
7.	Проведение медицинских осмотров	Да	Да	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н, прил.2, п.18.