

<p>От работодателя: Директор ОГАПОУ колледж»</p> <p><i>Л. Аверьянова</i></p>	<p>«Валуйский</p>	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации ОГАПОУ «Валуйский колледж»</p> <p><i>[Подпись]</i></p>
--	-------------------	--

**Коллективный договор
 ОГАПОУ «Валуйский колледж»
 на 2015 – 2018 годы**

Российская Федерация
 Белгородская область
 Администрация муниципального района
 «Город Валуйки и Валуйский район»
 Отдел экономического анализа,
 прогнозирования и развития экономики
 " 02 " 09 2015 г. № 590
Д.С. Шеремет

Валуйки
 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников колледжа и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением Министерства образования РФ, ЦК профсоюзов работников образования и науки РФ, а также закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

1.2. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя - руководитель образовательного учреждения в лице директора – Аверьяновой Лилии Викторовны (далее по тексту Администрация) и представитель работников - первичная профсоюзная организация ОГАПОУ «Валуйский колледж» - в лице председателя (далее по тексту - Профсоюз).

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В него включаются нормативные положения, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или принимает решение по согласованию с ним:

- Устав ОГАПОУ «Валуйский колледж»;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда ОГАПОУ «Валуйский колледж»;
- Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОГАПОУ «Валуйский колледж»;
- Положения и другие нормативными локальные акты, не противоречащие действующему законодательству РФ и утвержденные к Уставу ОГАПОУ «Валуйский колледж».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с руководителем колледжа.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации колледжа Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятое дополнение оформляется приложением к договору.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком (ст. 24 ТК):

- учет мнения или по согласованию Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом колледжа, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими и относящимися к трудовым функциям работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, существующих в колледже, с учетом мнения Профкома.

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

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, согласно п.54 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования не должна превышать 1440 часов.

Предварительная педагогическая нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, определяется директором колледжа по представлению председателей цикловых комиссий с учетом мнения Профкома.

Окончательная педагогическая нагрузка устанавливается перед началом нового учебного года.

2.6. 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 группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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 групп.

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

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её в данном образовательном учреждении на правах внутреннего совместительства, а также педагогическая нагрузка лицам, выполняющим ее на основе внешнего совместительства, предоставляется в том случае, если преподаватели, работающие в колледже на постоянной работе, обеспечены педагогической нагрузкой не менее, чем на ставку.

2.8. 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.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя колледжа, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в колледже 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, карантин 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы колледжа, 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. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 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 колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.13. Удержание из заработной платы работников, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

2.14. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- Увеличение предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением о профессиональном учреждении;

- Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида – до 18 лет).

2.15. При расторжении трудового договора в связи с выходом на пенсию, работникам выплачиваются выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и стажировки кадров для нужд колледжа.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и стажировку работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза и сокращением численности или штата (п. 1,2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия Профкома (п. 2,3 ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже свыше 10 лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденный председатель объединённой первичной профсоюзной организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из колледжа в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. Для педагогических работников колледжа 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 колледжа.

5.4. 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.

5.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Работодатель, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

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

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

5.10. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников колледжа. В эти периоды 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 по согласованию с работником установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время обслуживающий персонал (лаборант, плотник, электромонтер по комплексному обслуживанию оборудования, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию оборудования, уборщик служебных помещений, сторож, водитель, гардеробщик, оператор котельной) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Работникам ежегодно предоставляются отпуска продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава и 28 календарных дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с сохранением места работы (должности) и среднего заработка; два дополнительных дня к отпуску инвалидам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две 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.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в колледже. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

Отпуск может быть взят работником во время учебного года при наличии путевки на лечение и отдых (по личному письменному заявлению).

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — до 3 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — до 3 дней в сентябре;
- для проводов детей в армию — до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — до 3 дней;
- на похороны близких родственников — до 3 дней;
- неосвобожденному председателю профсоюзной организации и членам профкома — до 3 дней.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятия и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом колледжа.

5.17. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск может предоставляться по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней в одной из них;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы.

5.18. Работодатель может предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день от 3 до 6 календарных дней работникам, перечисленным в Приложении 1. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

6. Оплата труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единых условий оплаты труда работников областных образовательных учреждений (Постановление правительства Белгородской области №159-пп от 23.06.2008 с учетом последующих изменений; Постановления Правительства Белгородской области № 32-ПП от 04.02.2013 года «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области, реализующих программы среднего профессионального образования, социально-педагогического, педагогического, музыкального и медицинского профиля.

6.2 Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда.

6.3 Схема формирования заработной платы конкретного преподавателя и сотрудника колледжа следующая:

- базовый должностной оклад;
- гарантированные доплаты и компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Схема формирования заработной платы преподавателя, осуществляющего учебный процесс, определяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного студента (студенто-час) с учетом повышающих коэффициентов за сложность предмета, за квалификационную категорию преподавателя и других коэффициентов (за индивидуальное обучение, деление на подгруппы и др.). Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей исходя из количества проводимых ими учебных часов в месяц и численности студентов по специальности в каждой группе.

6.4 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.5. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по базовым должностным окладам по профессиональным группам должностей.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу;

- гарантированные доплаты устанавливаются от базового должностного оклада (15% педагогическим работникам колледжа за работу в группах, где ведется обучение по программам углубленной подготовки (с учетом фактического количества часов); 30% - молодым специалистам, получившим среднее или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должность педагогических работников на период 1 года трудовой деятельности, медицинским работникам за непрерывный медицинский стаж работы: от 3 до 5 лет – 20%, свыше 5 лет – 30%, водителям автомобилей ежемесячная надбавка за классность: водителям 2-го класса – 10%, водителям 1-го класса – 25%, водителям за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц – 10%; преподавателям: за классное руководство группой – 15%, за проверку письменных работ – 15% (по УД «Русский язык и литература»), за проверку письменных работ – 10 % (по УД «Математика», «Иностранный язык», «Физика», «Химия», «ИЗО», «Сольфеджио», «Гармония»), за заведование учебными кабинетами и лабораториями, за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями – 15%).

К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат: 35% - за каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра);

- размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается руководителем колледжа по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются;

- стимулирующие выплаты – выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части Фонда оплаты труда. Критерии, на основании которых осуществляются стимулирующие выплаты, должны отражать результаты обучения и воспитания студентов. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества, которые утверждаются приказом директора. Стимулирующая часть Фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала планируется в размере 25 % от фонда оплаты труда, указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам. Распределение поощрительных выплат производится на заседании экспертной комиссии и утверждается на заседании Наблюдательного совета колледжа.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц перечислением на пластиковые карточки или через кассу колледжа. Дни выплаты заработной платы устанавливаются в пределах второй декады текущего месяца и первой декады последующего месяца. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается по

автоматизированной форме, предусмотренной возможностями программы ведения бухгалтерского учета.

6.8. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются Администрацией в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, по согласованию с Профкомом, оформляются приказами директора.

6.9. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, не соответствие аттестации рабочих мест) устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест.

6.10. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

7. Гарантии и компенсации, социальная защита работников

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на льготных условиях и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами колледжа в образовательных целях.

7.4. Организует в колледже общественное питание (столовую, комнату для приема пищи).

7.5. Оказывает из средств от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства) материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам колледжа по утвержденным с учетом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и самостоятельно определяет долю внебюджетных средств, согласно Положению о приносящей доход деятельности ОГАПОУ «Валуйский колледж».

7.6. Осуществляет стимулирующую выплату в размере 10 000 рублей следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией колледжа;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.7 Создает условия, необходимые для прохождения обязательного периодического медицинского обследования в соответствии с ТК РФ и другими законодательными актами.

7.8 Предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

7.9 . При направлении работника в служебную командировку ему гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников колледжа 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 заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Создать в колледже комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома.

8.3. Провести в колледже специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 2), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение № 3,4) за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа 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).

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

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. 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.

8.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников колледжа.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых преподавателям, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.

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

8.22. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке здания, учебных кабинетов и мастерских.

Профком колледжа обязуется:

8.23. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации колледжа.

8.24. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.25. Участвовать в специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.26. Участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда.

8.27. Избирать уполномоченных по охране труда.

8.28. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.29. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками колледжа.

8.30. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.31. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.32. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от Администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Администрации.

8.33. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа.

8.34. Проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.

8.35. Уполномоченные лица по охране труда профкома имеют право беспрепятственно проверять в подразделениях колледжа соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда для чего работодатель выделяет один час оплачиваемого рабочего времени в неделю.

8.36. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии, вводимой в ОГАПОУ «Валуйский колледж», требованиям охраны труда, в то же время может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

9. Трудовая дисциплина

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом и положениями о дисциплине.

9.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня ее совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9.5. За добросовестное, образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство, достижения в работе Администрация совместно с Профкомом может применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценными подарками;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению благодарностями, благодарственными письмами, грамотами;
- представление к награждению почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Министерства образования и науки Российской Федерации».

10. Особенности регулирования труда женщин

10.1. Запрещается применение труда женщин в опасных условиях труда согласно Перечню тяжелых работ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. № 162.

10.2. Согласно ст. 259 ТК РФ запрещается:

- направление беременных женщин в служебные командировки,
- привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

10.4. Женщины, вставшие на учет в медицинские учреждения в первые двенадцать недель беременности, могут получить единовременное пособие в размере 300 рублей (ст.9-10 закон №81-ФЗ от 19.05.1995г.)

10.5. Женщине предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по ее желанию перед отпуском по беременности и родам или после него (ст. 260 ТК РФ).

10.6. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет выплачивается ежемесячное компенсационное пособие в размере 40% среднего заработка за последние 12 календарных месяцев предшествующих месяцу наступления отпуска по уходу за ребенком в установленном Федеральным законом № 255 от 29.12.2006 года.

10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11. Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

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

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

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в указанном им размере (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

11.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель по согласованию Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12. Обязательства профкома

12. Профком обязуется:

12.1. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов оплаты труда колледжа.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.6. Направлять учредителю (собственнику) колледжа заявление о нарушении руководителем колледжа, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

12.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников колледжа и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в областной Фонд социального страхования.

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Фонд обязательного медицинского страхования.

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

12.12. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

12.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников колледжа.

12.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях: смерти близких родственников, болезни, рождении ребенка и юбилейной даты.

12.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

13. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 6 дней в зависимости от объема работы

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 6 (шесть) дней;
2. Начальник отдела кадров – 6 (шесть) дней;
3. Главный бухгалтер – 6 (шесть) дней;
4. Заведующий библиотекой – 3 (три) дня;
5. Библиотекарь – 3 (три) дня;
6. Бухгалтер - 3 (три) дня;
7. Специалист по кадрам - 3 (три) дня;
8. Секретарь учебной части - 3 (три) дня;
9. Программист - 6 (шесть) дней;
10. Лаборант – 3 (три) дня;
11. Секретарь- 3 (три) дня;
12. Экономист- 3 (три) дня.
13. Заведующий столовой- 6 дней.
14. Повар – 3 дня.

Список

производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

(утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г.)

№ п/п в разделе Списка	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1	2	3	4
174	Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения	12	
117	Повар, работающий у плиты	6	-
211	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов	6	-

**Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам образовательных учреждений
ОГАПОУ «Валуйский колледж»
(утв. постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. N 69)**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. N 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. N 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 1988 г.).

Постановление Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. N 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»

№ П/П	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты (комплекты)	Норма выдачи на год (единицы)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный	1

		с нагрудником	
		Рукавицы комбинированные	6
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г
3	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	4 пары
4	Лаборант всех наименований	При занятости в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые	Дежурный
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физических лабораториях:	
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
5	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
6	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый	1 на 1,5 года

		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз шланговый	Дежурный
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 3 года
7	Столяр	Костюм вискозно-лавсановый	1
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Рукавицы комбинированные	4 пары
8	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Полушубок	Дежурный
		Валенки	Дежурные
9	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	Дежурные

		Галоши диэлектрические	Дежурные
11	Врачи, средний и младший медицинский персонал	Халат хлопчатобумажный	1
		Шапочка хлопчатобумажная	1
		Перчатки резиновые	2 пары
12	Повар, заведующая столовой	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
13	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара