



Министерство образования, науки и молодежной политики
Нижегородской области

ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

СОГЛАСОВАННО

Представительный орган
работников Учреждения

М.Н. Кокина
М.Н. Кокина
«19» сентября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ

«Перевозский строительный
колледж»

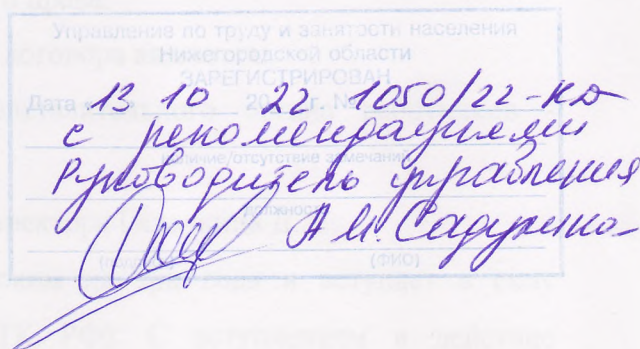
Д.А. Галочкин
«19» сентября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного профессионального
образовательного учреждения

«Перевозский строительный колледж»

на 2022 – 2024 гг.



г. Перевоз
2022 г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Перевозский строительный колледж» (далее - Учреждение).

Настоящий коллективный договор устанавливает правовые механизмы социального партнерства в Учреждении на принципах равноправия сторон социального партнерства, взаимного уважения и учета их интересов, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольности принятия сторонами на себя обязательств, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательности выполнения условий коллективного договора.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в сфере охраны социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, определения дополнительных гарантий профессиональной деятельности в Учреждении, а также установления более благоприятных условий труда по сравнению с предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

— работники Учреждения в лице представительного органа работников - Кокиной М.Н.;

— работодатель в лице представителя - директора Галочкина Д.А.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ). С вступлением в действие настоящего коллективного договора утрачивает силу ранее заключенный

Коллективный договор.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе обособленных структурных подразделений.

1.4. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. При смене формы собственности Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.8. Работодатель и представительный орган работников обязуются обеспечивать возможность ознакомления с настоящим коллективным договором для каждого работника Учреждения, в том числе для лиц, принимаемых на работу в Учреждение впервые.

Представительный орган работников организует среди работников Учреждения разъяснительную работу, направленную на обеспечение неукоснительного соблюдения настоящего коллективного договора и реализации содержащихся в нем положений.

1.9. В течение срока действия коллективного договора, а также приложения к нему, являющиеся неотъемлемой частью коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не обладает правом на односторонний отказ от исполнения обязательств, принятых ею на себя в рамках настоящего коллективного договора.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в Учреждении.

1.14. Работодатель, представитель работодателя в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора сторонами направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в Учреждении определяется Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.2. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками Учреждения.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

2.6. 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, оплата труда, условия

труда и другие обязательные условия.

Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Учебная нагрузка для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка меньше 720 часов оформляется договором по соглашению сторон.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.9. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Гарантированная учебная нагрузка устанавливается тарификацией в бюджетных группах.

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

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год.

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

При изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные

Трудовым договорам.

2.12. Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 72-76 ТК РФ).

2.13. Мастерам производственного обучения разрешается преподавательская работа по дисциплинам и междисциплинарным курсам, лабораторно-практическим работам, руководством производственной и преддипломной практикой в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «преподаватель» и оплачивается по выполненной нагрузке.

2.14. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй ст. 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в

стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ), педагогических работников дополнительно по основаниям ст.336 ТК РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость обучения работников по:

- основным программам профессионального обучения (подготовки, переподготовки, повышения квалификации),
- дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации, переподготовки),
- основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования,
- программам высшего образования, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре своих работников для нужд Учреждения и решает вопрос о компенсации стоимости обучения в индивидуальном порядке.

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

3.3. Учреждение создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Педагогические работники, привлекаемые к реализации образовательной программы, должны получать дополнительное профессиональное

образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, направление деятельности которых соответствует области профессиональной деятельности, указанной в ФГОС СПО, не реже 1 раза в 3 года с учетом расширения спектра профессиональных компетенций.

3.4. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивается ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в организации, осуществляющие образовательную деятельность, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173 - 177 ТК РФ.

3.6. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства образования Нижегородской области № 2307 от 20.10.2014 «Об организации аттестации педагогических работников государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность находящихся в ведении органов, находящихся в ведении органов, осуществляющих управление в сфере образования, и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливаются работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель, в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, обязуется в письменной форме сообщить об этом в представительный орган работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о

сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством.

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. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в Учреждении предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также:

- работники Учреждения, проработавшие в колледже свыше 10 лет, которым до достижения возраста выхода на пенсию по старости на дату предполагаемого увольнения остается менее двух лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении - до достижения им 23 -летнего возраста.

4.3. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст.178,180 ТК РФ).

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

V. 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), расписанием занятий и календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. 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.

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

5.4. 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.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.6. 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.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п.п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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 РФ.

5.6. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 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. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за

больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Время зимних каникул, а также время летних 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 директора.

5.8. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1. ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ).

5.9. 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена

денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения 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 отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, 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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы

при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения в следующих случаях:

- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения - до 3 дней;
- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 2 дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 3 дней

5.13 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

VI. ОПЛАТА ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

6.1. Оплата труда в Учреждении производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ», нормативными правовыми актами Президента и Правительства Российской Федерации, приказами и другими нормативными правовыми актами Правительства Нижегородской области, а также Положением об оплате труда работников и другими локальными актами Учреждения.

6.2. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда.

6.3. Средства, направляемые на оплату труда работников Учреждения, формируются на календарный год исходя из объема ассигнований регионального бюджета на оплату труда, а также прогнозируемого объема поступлений от платной образовательной и иной приносящей доход деятельности Учреждения в соответствующем финансовом году.

6.4. Учреждение обеспечивает выплату работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца: выплата за первую половину месяца производится 16 -го числа текущего месяца, расчет за отработанный месяц - 01-го числа месяца, следующего за истекшим. Заработная плата выплачивается по заявлению работника путем ее перечисления Учреждением на банковский счет работника или выдачей наличных денежных средств из кассы Учреждения.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

6.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными документами Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительством Нижегородской области и настоящим коллективным договором.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера и перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области № 468 от 15.10.2008 (с изменениями и дополнениями);
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

— рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

— мнения представительного органа работников.

6.6. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения состоит из:

— базовой части, предусматривающей базовый оклад (ставку), размер которого устанавливается директором Учреждения в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

— компенсационной части, включающей компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Положения об оплате труда работников Учреждения сверх должностных окладов (ставок) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) в процентах к должностному окладу (ставке) или в абсолютных размерах;

— стимулирующей части, включающей предусмотренные Положением об оплате труда работников Учреждения виды стимулирующих выплат для каждой ПКГ, размеры и условия назначения которых определяются указанным Положением и иными локальными нормативными документами Учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором в зависимости от выполнения работниками Учреждения порученной им работы (трудовых обязанностей) с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность работы работников.

6.7. Условия оплаты труда, в том числе размер базового оклада (ставки) по занимаемой работником должности или по профессии рабочего, величина компенсационной и стимулирующей (применительно к стимулирующим выплатам регулярного характера) частей заработной платы, подлежат обязательному включению в трудовой договор. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.8. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения.

6.9. Должностные оклады работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.10. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ и в локальных актах Учреждения:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине администрации Учреждения или уполномоченного ею лица, выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении № 1 к положению об оплате труда работников Учреждения.

6.11. Выплаты стимулирующего характера могут быть:

- постоянные;
- на время выполнения важной работы;
- единовременные.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в:

- в процентном отношении к должностному окладу;

- в денежном выражении;
- в коэффициенте к средней зарплате работника или основного персонала;
- проценте к результату деятельности обеспечивающему привлечения средств от приносящей доход деятельности.

Фонд стимулирования Учреждения формируется за счет бюджетных средств на оплату труда, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Перечень и условия осуществление выплат стимулирующего характера работников Учреждения определены приложением № 2 к положению об оплате труда работников Учреждения.

6.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении выплачиваются разовые премии, а также по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год), премии к праздничным датам, юбилейным датам и профессиональным праздникам.

6.13. Выплаты стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются и зависят от конечных результатов работы. На эти цели направляются средства, полученные от приносящей доход деятельности и бюджетные средства в пределах фонда оплаты труда.

ВИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам Учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации:

- смерть близких родственников работников Учреждения (супруги, родители и дети);
- смерть работника Учреждения в том числе и бывшего работника (выплачивается близким родственникам супругам, детям, родителем);
- работникам Учреждения, утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением своих трудовых обязанностей;
- нуждающимся в дорогостоящем лечении;
- в случае полной или частичной утраты имущества,

может выплачиваться разовая материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора колледжа. Размер разовой материальной помощи определяется директором Учреждения с учетом финансовых возможностей.

Учреждение, за счет собственных средств, возмещает стоимость расходов на

ритуальные услуги (горячий обед), связанные со смертью работника или бывшего работника. В случае смерти работника, проработавшего в Учреждении 20 и более лет, возмещение составляет 100%, менее 20 лет - исходя из финансовых возможностей колледжа.

7.2. Учреждение производит выплату разовой материальной помощи работникам в связи с:

- Рождением ребенка;
- Бракосочетанием;
- Юбилеем;
- Условиями трудового договора;
- Работникам, имеющие в составе семьи трех и более детей;
- Работникам, относящимся к числу одиноких матерей (отцов);
- Участникам ВОВ и военных действий и в других случаях, предусмотренных трудовым договором.

Размер материальной помощи определяется индивидуально и зависит от финансовых возможностей Учреждения.

7.3. Учреждение обеспечивает выполнение предусмотренных законодательством Российской Федерации требований о проведении обязательных периодических медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствованиях работников и несет расходы, связанные с организацией таких осмотров.

7.4. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей Учреждение обеспечивает приобретение страховых услуг по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) и страхование от несчастных случаев, работающих в группе риска в пользу работников Учреждения.

7.5. Учреждение организует отдых работников путем приобретения путевок для работников Учреждения в оздоровительные учреждения, базы отдыха, а также приобретение путевок для детей работников Учреждения в спортивно-оздоровительный лагерь «Борок», в пределах финансовых возможностей Учреждения.

7.6. Учреждение предоставляет возможность работникам пользоваться инфраструктурой Учреждения, в свободное от основного процесса время (занятия в спортивно-оздоровительных группах и секциях, посещение физкультурно-оздоровительного комплекса, проведение торжественных мероприятий на базе физкультурно-оздоровительного комплекса, столовой, спортивно-оздоровительного

лагеря «Борок»).

Учреждение при наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей в праве предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий год средства на проведения культурно массовой и досуговой деятельности в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Суточные при командировках за пределами Нижегородской области оплачиваются из расчета 500 рублей в сутки, остальные маршруты в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Работникам, не имеющим жилья, может быть предоставлена комната в общежитии на период их работы в Учреждении. Работники, проживающие в общежитии, могут быть освобождены от оплаты за проживание полностью или частично.

7.9. В целях повышения квалификации по программам, предусмотренным п.3.1 настоящего коллективного договора, в интересах Учреждения, работники Учреждения могут быть направлены на обучение (включая обучение за границей).

Стоимость обучения на курсах, включая загранкомандировки, возмещается Учреждением в размере 100 процентов.

7.10. Работникам, проживающим вне места нахождения Учреждения и в иных случаях производственной необходимости могут компенсироваться затраты на проезд или использование личного автомобиля в служебных целях, а также компенсируется стоимость автомобильного топлива при использовании личного автомобиля в служебных целях.

7.11. В целях наиболее эффективного управления процессами работники обеспечиваются корпоративной сотовой связью. Перечень работников и лимиты затрат стоимости услуг связи определяются приказом директора Учреждения.

7.12. При уходе на пенсию работникам, отработавшим в колледже не менее 15 (пятнадцати) лет выплачивается компенсация в размере от 1 (одного) до 10 (десяти) должностных окладов исходя из финансовых возможностей Учреждения.

7.13. Работникам и детям работников Учреждения по решению директора Учреждения на основании личного заявления, может быть снижена стоимость платных образовательных услуг по программам среднего профессионального обучения, основным программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам, в том числе по программе подготовки водителей.

7.14. Оказание бесплатной медицинской помощи работникам Учреждения в медицинском подразделении Учреждения, в том числе физиотерапевтические процедуры, в соответствии с Положением о медицинской деятельности Учреждения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда принимает на себя следующие обязательства в области охраны труда:

8.1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.2. Обеспечение информирования работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациям и средствах индивидуальной защиты.

8.1.3. Организация и проведение для всех поступающих на работу лиц инструктажа по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Обеспечение обучения 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 проведения их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Обеспечение наличия в структурных подразделениях Учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов проведения инструктажа (на рабочем месте), других материалов.

8.1.5. Осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.6. Выдача своевременно и бесплатно работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №1 Коллективного договора. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость. Обеспечивает хранение, стирку, сушку, ремонт и замены средств индивидуальной защиты.

8.1.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда

беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.9. Проведение мероприятий по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников Учреждения при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.1.10 Своевременное расследование и учет несчастных случаев в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

8.1.11. Организовать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Учреждения в сроки, предусмотренные приказом Минздрава России от 28.01.2021 №29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

8.1.12. Организовать прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работников Учреждения, предусмотренное приказом Минздрава России от 20.05.2022 №342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

8.2. 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 замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

— проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя, представительства организации работников учреждения и специалиста по охране труда.

8.3.1 Члены комиссии по охране труда не реже двух раз в год рассматривают на своих заседаниях результаты проведения мероприятий по контролю за состоянием охраны труда и информирует работников о принятых решениях.

8.3.2 В целях содействия наиболее полной реализации прав и законных интересов работников Учреждения в области охраны труда комиссия принимает на себя обязанности:

- осуществлять предусмотренными законодательством Российской Федерации способами защиту прав работников на труд в условиях, отвечающих
- добиваться выполнения мероприятий в области охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Пожарная безопасность:

8.4. Работодатель обязан:

- проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить подразделения Учреждения первичными средствами пожаротушения;
- проводить ежегодную комплексную приемку помещений Учреждения на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

IV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. В рамках настоящего коллективного договора работники Учреждения (независимо от подразделения, в котором они работают, а также категории персонала к которой они относятся, занимаемых должностей и профессий) обязуются:

- соблюдать Устав Учреждения, настоящий коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка, содействовать их соблюдению своими коллегами, пресекать факты нарушения указанных локальных нормативных документов другими работниками Учреждения обучающимися и посетителями;

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными документами Учреждения, устанавливающими круг профессиональных (служебных) обязанностей работников по профессии (должности), своевременно и точно исполнять законные приказы и распоряжения директора и своих непосредственных руководителей, использовать рабочее время в полном объеме для производительного труда;

- стремиться к постоянному повышению своего профессионального уровня и квалификации, приобретению новых знаний, умений и навыков;

- не допускать причинения Учреждению ущерба в результате своих действий или бездействий (включая ущерб репутации Учреждения), способствовать процветанию Учреждения, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы, вверенные работникам для исполнения трудовых обязанностей;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, не нарушать установленный порядок пользования служебными и иными помещениями в Учреждении, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, санитарные правила и нормы, требования пожарной безопасности;

- проходить обязательные периодические медицинские осмотры (ежедневные осмотры, если в трудовые обязанности работника входит осуществление пассажирских или грузовых перевозок), а также внеплановые медицинские осмотры по направлению директора, если они проводятся по предписанию соответствующих контролирующих органов;

— при наличии возможности проходить организуемую в Учреждении вакцинацию с целью профилактики массовых инфекционных и вирусных заболеваний;

— предпринимать необходимые меры к мирному разрешению трудовых конфликтов, урегулированию индивидуальных трудовых споров;

— соблюдать режим запрещения курения в помещениях Учреждения (кроме специально отведенных для этой цели помещений);

— не использовать для выступлений и публикаций как в Российской Федерации, так и в иностранных государствах сведения конфиденциального характера (персональные данные работников и иных граждан, служебную тайну, коммерческую тайну и др.), полученные в силу занимаемой в Учреждении должности, если разрешение на сообщение таких сведений в установленном порядке не было получено.

9.2. Круг профессиональных (служебных) обязанностей каждого работника Учреждения с учетом его специальности, занимаемой должности (профессии) и квалификации подлежит закреплению в трудовом договоре и, в необходимых случаях, в должностной инструкции и иных локальных нормативных документах Учреждения.

Не допускать участие в несанкционированных шествиях.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. В целях надлежащего выполнения настоящего коллективного договора стороны совместно разрабатывают план по реализации предусмотренных в нем положений.

10.2. В целях укрепления принципов социального партнерства в Учреждении стороны используют все имеющиеся у них возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение социально-трудовых конфликтов и напряженности, будут неукоснительно соблюдать разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Реализация принципов социального партнерства и положений, содержащихся в настоящем коллективном договоре, будет продолжена сторонами путем заключения в будущем (по окончании срока действия настоящего коллективного договора) нового коллективного договора либо путем

продления срока действия настоящего коллективного договора. Коллективные переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты по инициативе любой из сторон за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.4. В случае противоречий между условиями настоящего коллективного договора и положениями, содержащимися в иных локальных нормативных документах Учреждения, регламентирующих вопросы реализации социально-трудовых прав работников Учреждения, применяются правила, предусмотренные настоящим коллективным договором.

10.5. Настоящий коллективный договор обязателен для исполнения и работодателем, и всеми работниками, в связи с чем в течение 15 дней после прохождения уведомительной регистрации в уполномоченном исполнительном органе государственной власти Нижегородской области копии настоящего коллективного договора передаются во все подразделения Учреждения.

10.6. Представители сторон настоящего коллективного договора, нарушившие порядок проведения коллективных переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованных изменений и (или) дополнений к настоящему коллективному договору, а равно виновные в нарушении или неисполнении обязательств по настоящему коллективному договору несут ответственность в порядке и на условиях, предусмотренных федеральными законами.

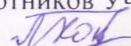
XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Все приложения к настоящему коллективному договору признаются его неотъемлемой частью.

11.2. Изменение и дополнение настоящего коллективного договора производятся в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективных договоров, соглашений.

11.3. По окончании срока действия настоящего коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок, не превышающий трех лет.

**Приложение №1
к коллективному договору на 2022-2024 г.**

СОГЛАСОВАННО
Представительный орган
работников Учреждения
 М.Н. Кокина
«19» сентября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ
«Перевозский строительный
колледж»
Д.А. Галочкин
«19» сентября 2022 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий колледжа, с учетом норм выдачи средств
индивидуальной защиты (СИЗ), смывающих и(или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование должностей и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Норма выдачи на год
1	Повар, пекарь, кондитер	Столовая Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Мыло (туалетное)	1 шт. 2 шт. до износа 300 г. в месяц
4	Начальник котельной	Управление хозяйственного обеспечения. Котельная. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа 1 шт.

		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником	
5	Слесарь котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Дополнительно в зимнее время: Куртка утепленная Мыло туалетное	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа до износа 200 г. в месяц
6	Лаборант химводоочистки	Халат и брюки для защиты от растворов кислот и щелочей Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки кислотощелочестойкие Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов	1 комплект 1 шт. 1 пара 4 пары 24 пары до износа до износа до износа 200 г. в месяц

		дыхания фильтрующее или изолирующее Мыло туалетное	
7	Оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Каска защитная Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: Фартук из полимерных материалов с нагрудником Мыло туалетное	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа 1 шт. на 2 года до износа 1 шт. 200 г. в месяц
8	Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические	1 шт. 2 пары 2 пары 6 пар до износа 12 пар дежурные дежурный дежурные до износа до износа до износа до износа

		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Мыло туалетное Средство защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	300 г. в месяц 100 мл в месяц
9	Заведующий складом, кладовщик, техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Мыло туалетное	1 шт. 1 шт. 6 пар 12 пар 200 г в месяц
11	Уборщик территории, дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Дополнительно в зимнее время: Куртка на утепленной подкладке Валенки Калоши на валенки	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на 2 года
12	Рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 пара

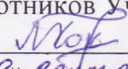
		Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Мыло туалетное Дополнительно при наружных работах в зимнее время Куртка и брюки на утепленной подкладке Валенки Калоши на валенки	6 пар 12 пар до износа до износа До износа 200 г в месяц 1 на 2,5 года 1 на 3 года 1 на 2 года
13	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: Куртка и брюки на утепленной подкладке Валенки или сапоги утепленные мыло	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа 1 шт. 1 на 2,5 года 1 на 3 года 200 г в месяц
14	Электромонтер, электрослесарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт. дежурные

		механических воздействий Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные	дежурные 12 пар до износа до износа До износа
15	Гардеробщик (кастелянша)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений.	1 шт. 1 комплект
16	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 комплект дежурный 6 пар дежурные
17	Водитель	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар 1 шт. 12 пар дежурные

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов Мыло туалетное Очищающий гель, крем или паста Регенерирующий крем	300 г в месяц 200мл в месяц 100 мл в месяц
18	Сотрудник охраны	Костюм х\б Ботинки кожаные Куртка и брюки на утепленной подкладке Валенки или ботинки утепленные	1 1 1 на 2,5 года 1 на 3 года
19	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Полушубок валенки	1 шт. 1 пара 12 пар 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 на 4 года 1 на 3 года
20	Столяр-плотник, плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа дежурные
21	Сотрудник испытательной лаборатории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или	1 шт. 1 шт. до износа 6 пар до износа до износа До износа 200 г. в месяц

		Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие Мыло туалетное	
22.	Библиотекарь (заведующий библиотекой, библиограф)	Управление учебной деятельности и реализации программ и проектов Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1шт
23	Слесарь по ремонту автомобилей	Ресурсный центр Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Мыло туалетное Очищающий гель, крем или паста Регенерирующий крем	1 шт. 12 пар до износа до износа до износа 300 г в месяц 200 мл в месяц 100 мл. в месяц
24	Главный энергетик	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Полуботинки кожаные с защитным подноском Перчатки трикотажные с точечным полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке	1 шт 1 пара До износа 1 на 3 года
25	Мастер производственного обучения (начальник участка Зав мастерской)	Костюм с огнезащитной пропиткой или при работе непосредственно на производстве: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с защитным подноском Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке по поясам Мыло твердое туалетное	1 на 3 года 1 пара До износа 1 на 3 года 300 г. в месяц

Приложение №2
к коллективному договору на 2022-2024 г.

СОГЛАСОВАННО
Представительный орган
работников Учреждения
 М.Н. Кокина
« 19 » сентября 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ
«Перевозский строительный
колледж»
Д.А. Галочкин
« 19 » сентября 2022 г.

Перечень
работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями
труда, при выполнении которых работникам колледжа по результатам
специальной оценки условий труда производятся компенсационные
выплаты в связи с занятостью на работах с тяжелыми, вредными и
(или) опасными условиями труда:

- Электрогазосварщик;
- Мастер производственного обучения по компетенции «Сварочные работы»;
- Повар;
- Шеф-повар;
- Врач-педиатр;
- Заведующий медицинским пунктом;
- Медицинская сестра.



по, проинформировано и скреплено
листом
Д.А. Галочкин