

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»



О. Б. Богданова

«14» декабря 2015 г.

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников краевого
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»

О. Н. Пимонова

О. Н. Пимонова

«14» декабря 2015 г.

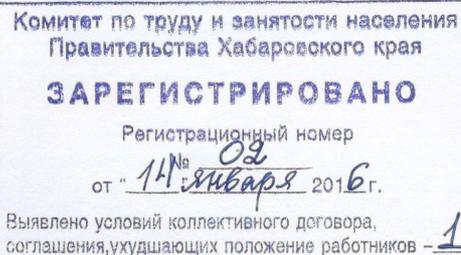
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Хабаровский техникум техносферной
безопасности и промышленных технологий»

на период с «14» декабря 2015 года
по «14» декабря 2018 года

Утвержден на комиссии для ведения
коллективных переговоров, подготовки
проекта коллективного договора и
заключения коллективного договора

«14» декабря 2015 года



г. Хабаровск
2015

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»

_____ О. Б. Богданова

«14» декабря 2015 г.

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников краевого
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»

_____ О. Н. Пимонова

«14» декабря 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевое государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Хабаровский техникум техносферной
безопасности и промышленных технологий»

на период с «14» декабря 2015 года
по «14» декабря 2018 года

Утвержден на комиссии для ведения
коллективных переговоров, подготовки
проекта коллективного договора и
заключения коллективного договора

«14» декабря 2015 года

г. Хабаровск
2015

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Хабаровский техникум техносферной
безопасности и промышленных технологий»

- 1 ОБЩАЯ ЧАСТЬ
- 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СТОРОН
- 3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
- 4 ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ
- 5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- 6 ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА
- 7 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
- 8 СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ
ТЕХНИКУМА ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ
- 9 ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ УСЛОВИЯ
- 10 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СТОРОН. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО
КОМИТЕТА
- 11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий» (далее по тексту – КГБ ПОУ ХТТБПТ или Техникум), заключенный между работниками и работодателем в соответствии:

- с действующим законодательством Российской Федерации (Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;

- Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Законом РФ «Об образовании»;

- Региональным отраслевым соглашением между Хабаровской краевой организацией профсоюза работников народного образования и науки и министерством образования и науки Хабаровского края на 2015-2017 годы;

- Приказ Минобнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников , оговариваемой в трудовом договоре»;

- Постановлением Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 года № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений образования Хабаровского края», Приказа Министерства образования Хабаровского края от 12 мая 2009 г. № 649 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, иных учреждений системы образования, подведомственных министерству образования края, и перечня должностей, профессий работников краевых государственных учреждений начального и

среднего профессионального образования, иных учреждений системы образования, относимых к основному персоналу»

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: «Работодатель» в лице директора техникума Богдановой О.Б. и «Работники» техникума в лице председателя профсоюзного комитета Пимоновой О.Н.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

1.5. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников техникума независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.7. «Работодатель» признает профком единственным представителем «Работников» техникума, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических

отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора. Профком обязуется содействовать эффективной работе техникума характерными профсоюзу методами и средствами.

1.8. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, Положения об условиях труда и его оплаты, занятости, переобучения, условиях высвобождения работников, улучшение условий охраны труда, гарантии и льготы, предоставляемые «Работодателем» «Работникам» техникума.

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

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, или в порядке, установленном настоящим коллективным договором. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников техникума.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются договаривающимися сторонами.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

2. Обязательства сторон

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать нормы и требования действующего трудового законодательства в полном объеме.

2.1.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

2.1.3. Создавать условия профессионального и личностного роста работников, способствовать внедрению современных педагогических технологий, направленных на повышение эффективности деятельности коллектива, для усиления мотивации работников, повышения качества и доступности образования, роста престижа и рейтинга Техникума, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.1.4. Учитывать мнение коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ.

2.1.5. Обеспечивать работников предоставлением рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда, оборудованием, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.6. Ежегодно доводить до сведения коллектива информацию о финансово-экономическом состоянии Техникума, поступивших бюджетных и внебюджетных средствах и порядка их расходования.

2.1.7. Осуществлять выплату стимулирующих надбавок и премиальных выплат по согласованию и представлению руководителей структурных подразделений, объективно оценивая работу каждого сотрудника Техникума.

2.1.8. Рассматривать заявления, представления, предложения, и другие обращения работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах работникам в установленный законом срок.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Соблюдать нормы и требования действующего трудового законодательства в полном объеме.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Способствовать повышению эффективности учебного процесса и улучшению качества предоставляемых Техникумом образовательных услуг.

2.2.4. Повышать свой профессиональный уровень.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу учреждения и других работников, содействовать сохранности имущества техникума.

2.2.6. Незамедлительно сообщать директору Техникума либо руководителю структурного подразделения о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровья людей учреждения.

2.2.7. Уважать права работников, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в техникум оформляются заключением письменного трудового договора, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается «Работодателем» и «Работником».

3.2. Трудовой договор может заключаться с работником в виде срочного трудового договора либо на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с «Работником», могут предусматриваться условия (ст. 57 ТК РФ) об испытании, об обязанностях работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств «Работодателя», о режиме и продолжительности рабочего времени, льготах и компенсациях. Условия

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

3.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

3.5. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен «Работодателем» в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

3.6. В случаях, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных дней за неполный рабочий месяц.

3.7. Преподавателям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям предусмотренным пунктом 3.6 коллективного договора, до конца учебного года, а также на период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере установленном в начале учебного года.

Если прежняя учебная нагрузка не может быть сохранена, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор может быть прекращен по п. 7ст.77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

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

В связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ) работнику производят выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количеств часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия

увеличения педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение 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 педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.9. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. В связи с этим «Работодатель» не вправе требовать от «Работника» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.10. При приеме на работу администрация обязуется своевременно ознакомить «Работника» с должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, разъяснить «Работнику» его права и обязанности (с обязанностями подписать «Работника»), ознакомить с Уставом, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции «Работника», а также с Коллективным договором.

4. Занятость, переобучение, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; условия высвобождения работников

4.1. Занятость, переобучение, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

4.1.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном

типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации в соответствии со ст. 331 ТК РФ.

4.1.2. Особенности труда лиц, работающих по совместительству, регулируются главой 44 Трудового кодекса РФ.

4.1.3. Порядок проведения аттестации работников устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

4.1.4. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.1.5. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования не реже одного раза в 3 года по перечню необходимых специальностей и профессий.

4.1.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.1.7. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.1.8. Работодатель обязуется предоставлять в соответствии со статьями 173, 174 и 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения.

4.1.9. Для работников, совмещающих работу с обучением, предоставляются следующие льготы (при получении среднего или высшего образования впервые):

- оплачиваемый отпуск в связи с обучением;
- оплачиваемый проезд в размере 50 % к месту нахождения учебного заведения и обратно (один раз в год);
- дополнительные неоплачиваемые отпуска по согласованию с работодателем и в соответствии со ст. 174 ТК РФ.

Администрация не обязана предоставлять данные льготы, если у работника имеются академические задолженности.

4.2. Условия высвобождения работников

4.2.1. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.2.2. Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ, в случаях, когда виновные действия,

дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

4.2.3. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

4.2.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.2.5. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 8, 9, 10 или 13 части первой статьи 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя, работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

4.2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в порядке требований статьи 179 ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан соблюдать гарантии и компенсации, установленные статьёй 180 ТК РФ.

4.2.6.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными и ведомственными наградами (почетными званиями) в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

4.2.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере и в порядке, установленными статьёй 178 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель и первичная профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный N 8110).

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем 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 18 лет), а также осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, предоставляет ему другой день отдыха.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников, проработавших не менее 6 месяцев, предоставляется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, для преподавательского состава продолжительность не менее 56 календарных дней.

5.8. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

5.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами техникума.

5.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника, по согласованию с работодателем в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11. Запрещается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также непредоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий

(Приложение № 1). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что «Работник» имеет право на получение краткосрочного отпуска:

- с сохранением среднего заработка (помимо случаев, предусмотренных Законодательством о труде РФ), в связи:

а) с регистрацией брака самого работника или его детей - 3 дня;

б) смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 5 дней, не считая дней на проезд, в другую местность;

в) рождением ребенка - 3 дня.

и дополнительно:

- без сохранения заработной платы (помимо случаев, предусмотренных Законодательством о труде РФ), в связи:

а) с регистрацией брака самого работника или его детей - 3 дня;

б) смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 5 дней;

в) рождением ребенка - 5 дней.

г) для сопровождения, детей младшего школьного возраста в школу – 1 сентября – 1 день.

д) для посещения новогодних утренников детей в учреждениях дошкольного и начального образования – 1 день.

6. Обеспечение безопасных условий и охрана труда

Для обеспечения здоровых и безопасных условий труда в организации стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.1.1 Своевременно проводить специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки предоставлять работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

6.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценке условий труда, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

6.1.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний, осуществлять защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев.

6.1.5. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение № 2, Приложение № 3*)

6.1.6. Осуществлять предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности работников) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.1.7. Беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

6.1.8. Содействовать созданию в организации комиссии по охране труда на паритетной основе как основного органа социального партнерства между администрацией и профсоюзом в области охраны труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- своевременно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и ежегодные медицинские осмотры (обследования).

7. Формы и система оплаты труда

Стороны договорились:

7.1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Хабаровский техникум техносферной безопасности и промышленных технологий», которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

7.2 Положение об оплате труда определяет правила формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы сотрудников, условия и критерии установления компенсационных и стимулирующих выплат, доплат и надбавок.

7.3. Выплату заработной платы осуществлять не реже, чем каждые полмесяца:

5 число каждого месяца - заработная плата;

20 число каждого месяца - авансовые выплаты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.4. Выплачивать педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, а при выходе на пенсию по инвалидности - независимо от стажа работы, единовременное пособие в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) согласно ст. 1, Закон Хабаровского края от 14.02.2005 N 261 (ред. от 27.11.2013) «О дополнительных мерах социальной поддержки работников образовательных организаций и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся».

7.5. Работникам направленным на обучение в высшие учебные заведения, аспирантуру заочно (соискателям) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), возмещать затраты на обучение (экзамены, предзащита, защита, проезд к месту защиты и др.) при этом заключается договор с обязательством отработать 3 года в техникуме, в случае расторжения трудового договора до истечения 3 лет, обучающемуся следует возместить произведенные на него затраты в полном объеме.

7.6. Направление работников техникума в служебные командировки и размеры расходов, связанных с ней, определяются локальным нормативным актом

7.7. При приеме на работу молодого специалиста на педагогическую должность в техникум на усмотрение работодателя может выплачиваться единовременное пособие в размере до 3 МРОТ за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии экономии фонда оплаты труда. Кроме того, согласно ст. 1, Закон Хабаровского края от 14.02.2005 N 261 (ред. от 27.11.2013) «О дополнительных мерах социальной поддержки работников образовательных организаций и дополнительных мерах социальной поддержки и стимулирования отдельных категорий обучающихся» производится выплата единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (тарифных

ставок) выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющим диплом государственного образца об окончании учебного заведения (далее - выпускники), при поступлении на работу в техникум на педагогические должности впервые, в том числе выпускникам, которые до окончания образовательной организации высшего образования и профессиональной образовательной организации работали на педагогических должностях на основании срочного трудового договора.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности.

8. Социальное страхование, гарантии и защита работников техникума

«Работодатель» обязуется:

8.1. Зачислять вне конкурса в число студентов в объеме 3 % от плана приема, детей преподавателей и сотрудников техникума. Данная льгота распространяется на сотрудников, проработавших в техникуме не менее 5 лет.

«Работодатель» имеет право предоставлять льготы по оплате за получение второго среднего профессионального образования сотрудникам, проработавшим в техникуме не менее 10 лет и их детям.

8.2. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

«Работодатель» и профком обязуются:

8.3. Обеспечить полную регистрацию «Работников» в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

8.4. Выделять средства для поощрения работников техникума – юбиляров согласно «Положению о стимулирующих выплатах КГБ ПОУ ХТТБПТ».

8.5. Выделять средства на приобретение новогодних подарков детям работников до 14 лет из внебюджетного фонда при наличии средств.

8.6. Стороны договорились об оказании материальной помощи работникам техникума согласно «Положению о материальной помощи КГБ ПОУ ХТТБПТ».

9. Жилищно-бытовые условия

Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

9.1. Принимать необходимые меры по улучшению жилищных условий работников техникума при наличии специализированного жилищного фонда (из числа свободных мест) в соответствии с действующим законодательством Хабаровского края и Российской Федерации.

9.2. Работники техникума, проживающие в общежитии, расположенных по адресу: г. Хабаровск, ул. Гагарина 2Г;

г. Хабаровск, ул. Владивостокская 1, обязаны оплачивать услуги за проживание, коммунальные услуги в порядке и размере, определяемом действующим законодательством Хабаровского края и Российской Федерации.

9.3 Администрация предоставляет работникам техникума, не обеспеченными жилыми помещениями для временного проживания, на период их работы в техникуме. Порядок предоставления жилого помещения работникам техникума и заключение договора найма жилого помещения в письменной форме устанавливается действующим законодательством Хабаровского края и Российской Федерации, а также локальными нормативными актами на период трудовых отношений работника. Прекращение трудовых отношений с работником по соответствующим основаниям Трудового кодекса является основанием расторжения найма жилого помещения в общежитиях техникума.

9.4. Размер оплаты за пользование жилым помещением: плата за наем, содержание и ремонт для нанимателей жилых помещений, а также

коммунальных услуг заключенным договорам найма жилых помещений государственного жилищного фонда в общежитиях техникума для работников определяется в порядке, установленном действующими нормативно - правовыми актами.

Отдельным категориям граждан в порядке и на условиях, которые установлены в соответствии действующим законодательством Хабаровского края и Российской Федерации могут предоставляться льготы или субсидии по оплате за проживание и коммунальные услуги жилого помещения за счет средств соответствующих бюджетов.

10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для профсоюзного актива

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещение, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать

другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются руководители (их заместители) - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11. Заключительные положения

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на конференции (собрании) трудового коллектива.

Действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию «Работодателя» и профсоюзного комитета.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок 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.

11.4. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»

_____ О. Б. Богданова

от «РАБОТНИКОВ»

Председатель профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников краевого
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Хабаровский техникум
техносферной безопасности и
промышленных технологий»

_____ О. Н. Пимонова

Утвержден на комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки
проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

«14 » декабря 2015 года

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Кол-во календарных дней
1	Заместитель директора по административно хозяйственной работе	14
2	Главный бухгалтер	14
3	Начальник отдела кадров	14
4	Заведующая общежитием	14
5	Водитель	7

Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии, должностей	Подразделение	Виды смывающих и обезвреживающих веществ	Нормы выдачи на 1 мес.	Наименование работ и производственные факторы
	Плотник	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Слесарь – ремонтник станочного оборудования	АХЧ, УПМ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Уборщик производственных и	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми,

	служебных помещений		средства в дозирующих устройствах)		устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Слесарь-сантехник, сантехник отопительной системы	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Водитель автомобиля	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Дворник	АХЧ	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Мастер произ-	АХЧ, УПМ	мыло туалетное или	300 г	Работы, связанные с

	водственного обучения		жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	500 мл	трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
	Повар	Столовая	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)
0	Кухонный работник	Столовая	мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	300 г 500 мл	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

Примечание: Нормы взяты из приложения из приложения N 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н

Перечень

профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

/п	Наименование профессии, должностей	Наименование спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(ед., компл.)	Основание (пункты типовых отраслевых норм)
	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	30 Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий*
	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	19
	Архивариус	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1шт. 3пары до износа	7
	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	49
	Кухонный работник	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 комплект До износа 6 пар 2 пары	60
	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных	1 шт. 2 шт.	122

		материалов	До износа	
	Мастер производственного обучения, токарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 12 До износа До износа	167
	Мастер производственного обучения, слесарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт 6 пар До износа	
	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском, Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. До износа До износа До износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года 3 пары	127
0	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском, Перчатки с защитным	1 шт 1 шт. 3 пары 1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года	23

		покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	
1	Водитель автомобиля	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Зимой дополнительно:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском,</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар дежурные</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>3 пары</p>	11
2	Слесарь-сантехник, сантехник отопительной системы	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт</p> <p>1 пара</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>	148
3	Электромонтер	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p>	188
4	Слесарь – ремонтник станочного оборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p>	144
5	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 комплект	48

		воздействий		
6	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 6 пар 12 пар До износа	170
7	Вахтер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт 1 пара 12 пар	163
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском, Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт 1 пара 6 пар До износа До износа 1 шт. на 2 года 1 пара на 2 года 3 пары	

Примечания: Перечень составлен в соответствии с Приказ Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г