

Утвержден на общем собрании (конференции) работников
ГАПОУ СО «Саратовский политехнический колледж»

«03» апреля 2023 год
Протокол № 5

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Саратовской области
«Саратовский политехнический колледж»
на 2023 – 2026 годы

Министерство труда и социальной защиты
Саратовской области

ММ № 267/23-КД
«04» 04 2023 год

В.В. Вурселас



От работодателя
Директор ГАПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»
КЕ Е. Г. Луков

«03» апреля 2023 год



От работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»
Л.Н. Кривцова

«03» апреля 2023 год

СОДЕРЖАНИЕ:

Коллективный договор

1. Общая часть	1.1.1
2. Трудовые отношения	1.2.
3. Оплата труда	отношения
4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуск	режимов тр
5. Охрана труда	поддержки,
6. Обеспечение нормальных условий деятельности профкома	организаци
7. Обеспечение социальных гарантий работникам	1.3.0
8. Заключительные положения	1.3.1
Приложение № 1	Саратовско
Приложение № 2	Константи
Приложение № 3	1.3.2
Приложение № 4	в лице его
	«Профком»
	1.4.
	сторонами
	экономичес
	сравнению
	1.5.
	распростра
	1.6.
	1.7.
	действия к
	положение
	вступления
	1.8.
	односторон
	1.9.
	вступает в с
	1.10.
	изменения
	законом.
	1.11.
	более трех
	1.12.
	стороны ис
	1.13.
	наименован
	расторжени
	При
	выделения
	реорганиза
	действие в
	или смене
	предложени
	прежнего п
	действие в

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Отраслевым Соглашением и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Саратовской области в сфере труда.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и содержащий взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, обеспечения занятости, условий и охраны труда, мер социальной поддержки, развития социального партнерства, обеспечения гарантий деятельности организаций Профсоюза.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский политехнический колледж», в лице директора Гудкова Константина Геннадиевича, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

1.3.2. Работники, интересы которых представляет профсоюзный комитет учреждения в лице его председателя Кремневой Людмилы Николаевны, именуемый в дальнейшем «Профком».

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учётом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами и т.д.

1.5. Положения договора являются обязательными для выполнения сторонами и распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.7. Законодательные или иные нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов договора с момента вступления их в силу.

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор действует с момента подписания, но не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения только при взаимном согласии и в порядке, установленном законом.

1.11. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников «Работодатель» обязуется:

- проводить разъяснительную работу в части оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта»;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией Работника, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные и нормальные условия для выполнения работниками трудовых обязанностей, норм труда и норм рабочего времени (благоустройство служебных комнат сотрудников, проведение периодических медицинских осмотров);
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16. Работодатель признает Профком единственным представителем работников, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.17. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.18. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать в учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда, методами присущими Профкому;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора и требовать устранения выявленных нарушений;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- контролировать выполнение действующих законов по назначению и выплате пособий за счёт средств социального страхования (на рождение ребёнка; по временной нетрудоспособности; по беременности и родам);
- представлять и защищать интересы членов коллектива с учётом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах и коллективном договоре;
- оказывать практическую помощь в проведении аттестации, в случае необходимости отстаивать право сотрудника на труд;
- включать в коллективный договор предложения, выдвинутые по инициативе работников;
- содействовать эффективной работе учреждения, методами присущими Профкому;
- отстаивать интересы работников при изменении форм собственности и хозяйствования Работодателя;
- систематически контролировать состояние охраны труда;
- контролировать выполнение графика отпусков сотрудников;
- участвовать в деятельности комиссии по исполнению в учреждении Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;
- оказывать необходимую помощь в организации учёбы членов комиссии и профсоюзного актива по внедрению обязательного пенсионного страхования;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы обязательного пенсионного страхования;

- контролировать достоверность сведений о застрахованных лицах, передаваемых в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также перечисление страховых взносов.

1.19. «Работодатель» обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения принятых обязательств.

1.20. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.21. «Работодатель» и «Профком» обязуются осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться перед коллективом о результатах выполнения и соблюдения договора не реже 1 раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

1.22. «Профком», подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения условий коллективного договора. «Работодатель» обязуется представлять Профкому необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

1.23. «Работодатель» и «Профком» спорные вопросы решают путём переговоров на принципах компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

1.24. «Работодатель» и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются «Работник» и «Работодатель».

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

«Работодатель» - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский политехнический колледж».

2.3. Приём на работу осуществляется путём заключения с работником трудового договора в соответствии с его квалификацией. Соблюдение требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции, обязательно, если эти требования установлены в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах или иных нормативно-правовых актах.

Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности.

Если Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определённой трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена, применяются в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой

организацией труда и связано с предоставлением компенсаций и льгот. В других случаях эти требования носят рекомендательный характер.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). В трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего договора, соглашений.

Трудовой договор или отдельные его положения могут быть отменены, изменены или дополнены только по соглашению сторон. Работодатель определяет содержание трудового договора с учетом статьи 57 ТК РФ и должностные обязанности работников. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор ст. 58 ТК РФ).

2.4. Для выполнения работ, не оговоренных в перечне обязанностей или вне его рабочего времени, работник может привлекаться только с его согласия за дополнительную плату.

2.5. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором учреждения и данным приказом под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе Работодателя без согласия профкома, а председатель первичной организации Профкома – без согласия Президиума обкома.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников (п.2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и возможном расторжении трудового договора с работниками, работодатель в письменной форме сообщает профкому информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда:

- не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий;
- если решение о сокращении численности или штата может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до проведения соответствующих мероприятий.

2.8. Считать критериями массового высвобождения:

- ликвидацию учреждения или его подразделения, независимо от численности;
- сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве от 10 до 15 человек при численности работников от 70 до 100 человек.

2.9. Если принято решение о сокращении численности или штата работников, то сначала в учреждении ликвидируются вакантные должности и лишь после этого производится сокращение работающих. Не могут рассматриваться в качестве кандидатов на увольнение:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие ребенка без матери, независимо от того, работают ли они в это время или находятся в отпуске по уходу за ребенком;
- лица, которым до назначения пенсии по старости осталось 5 лет;
- проработавшие в учреждении 10 и более лет.

2.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению.

2.11. Персональный состав увольняемых и условия увольнения определяются с предварительного согласия Профкома и доводятся до сведения сотрудников под расписку не позднее чем за 2 месяца. Когда работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата определены, Работодатель предлагает каждому из них другую имеющуюся работу (вакантную должность) соответствующей квалификации работника. При отсутствии работы, соответствующей квалификации работника, работодатель должен предложить ему вакантную нижеоплачиваемую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учётом его образования, квалификации, опыта и состояния здоровья. Первый раз высвобождаемому работнику должна быть предложена другая работа в день предупреждения о предстоящем увольнении, которое должно быть сделано под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. Если работник откажется от этой работы, работодатель подбирает ему подходящую работу в течение всего периода до увольнения, а также в последний день увольнения.

2.12. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (ст. 81 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется за ним средний заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

2.13. «Работодатель» с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним договор до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.14. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников предоставляется время для поиска работы в течение рабочего дня, но не более четырех часов в неделю с сохранением заработка.

3. Оплата труда

3.1. «Работодатель» обязуется производить:

3.1.1. оплату труда сотрудников в денежной форме в валюте Российской Федерации (ст. 131 ТК РФ) в строгом соответствии с постановлением Правительства Саратовской области за счёт средств областного бюджета;

3.1.2. выплату заработной платы два раза в месяц (23-го числа за первую половину месяца и 8-го числа за вторую половину месяца) в денежной форме путем перечисления на лицевой счет работника в банке, указанном в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором;

3.1.3. при совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне (ст. 136 ТК РФ);

3.1.4. выдавать ежемесячно всем работникам расчётный листок, отражающий составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате, утверждённый работодателем с учётом мнения профкома (ст. 136 ТК РФ);

3.1.5. производить определение размера окладов в строгом соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Саратовский политехнический колледж»;

3.1.6. своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов;

3.1.7. привлекать «Профком» к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников, к проведению анализа достижения целевых значений соотношения между уровнем средней заработной платы работников и уровнем средней заработной платы в области, повышения оплаты труда; к проведению анализа результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения и о результатах информировать трудовой коллектив;

3.1.8. сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от производства, среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.1.9. Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить единовременную выплату в размере от 1000 (одной тысячи) рублей и выше в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

3.3. «Работодатель» обязуется:

3.3.1. устанавливать размеры окладов по общеотраслевым профессиям высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах в строгом соответствии с Положением об оплате труда ГАПОУ СО «Саратовский политехнический колледж».

3.3.2. осуществлять доплату по рабочим профессиям к основному окладу в размере 4 % за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда. Выплата производится в пределах выделенного фонда оплаты труда.

3.3.3. доплату за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производить в размере 35 % часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время;

3.3.4. производить оплату работы сверх нормы рабочего времени только на условиях совместительства.

3.3.5. оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.3.6. при наличии денежных средств выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде, за увеличение объема работ на основании представления администрации учреждения с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ СО «Саратовский политехнический колледж».

3.3.7. выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не ниже МРОТа, установленной Правительством области.

3.4. В случае привлечения к противопожарным обследованиям и проверкам, проведению обучения или другим противопожарным мероприятиям члены пожарно-технической комиссии могут освобождаться от основной работы с сохранением за ними среднемесячного заработка.

3.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При этом обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат Работник имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику при увольнении.

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуск

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени для работников:

- 4.1.1. не более 40 часов в неделю для прочего персонала;
- 4.1.2. не более 36 часов в неделю для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;
- 4.1.3. не более 36 часов в неделю для педагогических работников.

4.2. Для работника, которому по результатам специальной оценки условий труда, положена компенсация в виде сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, в соответствии со ст. 92 ТК РФ, продолжительность (норма) рабочего времени может быть увеличена, с его письменного согласия, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, но не более, чем до 40 часов в неделю, с выплатой денежной компенсации в размере двойной оплаты всех увеличенных часов. Указанная компенсация выплачивается работнику ежемесячно, вместе с заработной платой за вторую половину месяца, а при предоставлении отпуска при увольнении – за фактически проработанный период при выплате отпускных или окончательного расчета.

4.3. Работодатель обязуется строго выполнять Правила внутреннего трудового порядка и обеспечивать точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы, а также – работающих в режиме ненормированного рабочего дня.

4.4. В соответствии с законодательством РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- 4.4.1. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 4.4.2. за ненормированный рабочий день.
- 4.5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части, с письменного согласия работника можно заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 126 ТК РФ). Перечень работников, имеющих право на замену отпуска денежной компенсацией, утвержденный работодателем с учетом мнения профкома прилагается.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодными основными отпусками. Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали на должностях с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 11 месяцев. В счет времени, проработанного на должностях с вредными и (или) опасными условиями труда, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной должности. В силу части 3 статьи 121 Трудового кодекса РФ в стаж работы, дающей право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска также не включаются:

- период временной нетрудоспособности;
- время отпуска по беременности и родам, время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью, а также время выполнения женщинами других работ, на которые они были переведены в связи с кормлением ребенка грудью или наличием детей в возрасте до одного года;
- время выполнения государственных и общественных обязанностей.

4.7. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работника исчисляется в календарных днях.

4.8. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим категориям работников в удобное для них время:

4.9.1. участникам ВОВ и лицам, к ним приравненным по льготам и в удобное для них время сроком до 35 календарных дней в году;

4.9.2. работающим пенсионерам (по возрасту) продолжительностью до 14 календарных дней в году;

4.9.3. работающим инвалидам продолжительностью до 60 календарных дней в году;

4.9.4. работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет продолжительностью до 14 календарных дней;

4.9.5. женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, продолжительностью до 14 календарных дней по согласованию с администрацией в период, когда позволяют производственные условия;

4.9.6. работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет продолжительностью до 14 календарных дней;

4.9.7. одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, а также отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней.

Вышеперечисленная категория работников обязана заявить о своем желании использовать дополнительный отпуск без сохранения заработной платы при составлении графика отпусков.

4.10. Дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы предоставляется следующим категориям работников:

4.10.1. в День знаний (1 сентября) матерям или другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс) один календарный день;

4.10.2. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака самого работника, смерти близких родственников продолжительностью до пяти календарных дней;

4.10.3. Оплата каждого дополнительного дня отпуска производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Внутренним совместителям указанный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

4.10.4. председателю профкома продолжительностью не менее трех календарных дней;

4.10.5. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами продолжительностью 4 календарных дня в месяц.

4.10.6. отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ) и дополнительный отпуск по достижении ребёнком трех лет (ст. 256 ТК РФ);

4.10.7. работникам, усыновившим ребёнка в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

4.11. Дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда:

4.11.1. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется дополнительный отпуск за фактически отработанное в этих условиях время на основании действующих постановлений Правительства РФ по отдельным категориям работников и результатов специальной оценки условий труда. Если специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) на конкретном рабочем месте не проведена, то данный отпуск предоставляется согласно коллективному договору в соответствии со ст. 423 Трудового кодекса РФ на основании «Списка производств, цехов ...», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 и других действующих нормативно-правовых документов.

4.11.2. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях, установленный по результатам аттестации рабочих мест, не может быть отменен или уменьшен соответственно ст. 117 Трудового кодекса РФ, до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на соответствующих рабочих местах (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда»).

4.11.3. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией. Размер компенсации исчисляется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней компенсируемого дополнительного отпуска. Эта компенсация предоставляется работнику один раз в год при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляется ученический отпуск в соответствии со ст. 173 ТК РФ. При совпадении ученического отпуска с ежегодным оплачиваемым отпуском, последний должен быть продлен или перенесен на другой срок, по соглашению сторон.

4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.14. Работодатель не вправе заставить работника идти в отпуск без сохранения заработной платы при закрытии учреждения (ремонт) без его согласия.

4.15. Работодатель устанавливает сокращенный рабочий день на один час для работников, не осуществляющих свою работу по графикам сменности с сохранением заработной платы за полный рабочий день:

4.15.1. в последний день рабочей недели;

4.15.2. в праздничные дни.

В случае совпадения последнего дня рабочей недели с праздничным днём, сокращенный рабочий день устанавливается для вышеназванных работников с сохранением заработной платы за полный рабочий день на один час.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель:

5.1.1. обеспечивает создание комиссий по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, представляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда;

5.1.2. оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, предоставляет им время 2 часа в неделю для осуществления функций контроля и надзора с сохранением средней заработной платы;

5.1.3. ведёт учёт и анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении, совместно с профкомом разрабатывает мероприятия по их предупреждению и осуществляет контроль за выполнением;

5.1.4. обеспечивает участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжёлых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальные объединения профсоюза, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

5.1.5. обеспечивает информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

5.1.6. совместно с профкомом ежегодно разрабатывает соглашения по охране труда и ежегодных планов мероприятий по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий;

5.1.7. соблюдает порядок проведения специальной оценки условий труда и их отнесения к категориям с вредными и тяжёлыми условиями труда. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям, разрабатывает с профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

5.1.8. обеспечивает проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследования работников 1 раз в год), а также обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения (часть 12 статья 212 ТК РФ);

5.1.9. проводит обязательное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (часть 8 статья 212 ТК РФ);

5.1.10. обеспечивает работников, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в установленном законодательством порядке, в соответствии с установленными нормами работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также контролирует правильное их использование (часть 7 статья 212 ТК РФ). Перечень профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты прилагается;

5.1.11. обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда;

5.1.12. обеспечивает порядок обязательного страхования работников от несчастных случаев (гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании в соответствии со ст.184 ТК РФ);

5.1.13. обеспечивает качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности работников в соответствии с ГОСТом;

5.1.14. формирует фонд охраны труда на мероприятия по охране труда и технике безопасности, на выполнение Соглашения по охране труда, направляя в него необходимые средства, в соответствии с Соглашением и планами мероприятий по охране труда, но не менее 0,25 % средств всех источников финансирования учреждения (ст. 226 ТК РФ). Профком осуществляет контроль за охраной труда, участвует в расследовании несчастных случаев;

5.1.15. обеспечивает нормальную бесперебойную работу санитарно-бытовых устройств;

5.1.16. допускает к работе вновь поступивших работников только после получения ими предварительного вводного инструктажа по правилам техники безопасности и производственной санитарии и прохождения глубокого медицинского осмотра;

5.1.17. обеспечивает проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности не реже одного раза в 6 месяцев;

5.1.18. проводит анализ заболеваемости среди работников, принимает меры по её снижению;

5.1.19. возмещает вред нанесенный здоровью работника в случае производственного травматизма или профзаболевания в соответствии с действующим законодательством;

5.1.20. сохраняет рабочее место и средний заработок за работником в случае отказа его от выполнения работ, где вследствие нарушений требований охраны труда возникает опасность для его жизни и здоровья.

5.2. Работодатель совместно с профкомом:

5.2.1. организует условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

5.2.2. участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат.

5.3. Права и обязанности работников в области охраны труда:

5.3.1. соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

5.3.2. немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;

5.3.3. отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности, при этом за работником сохраняется рабочее место и заработная плата.

6. Обеспечение нормальных условий деятельности профкома

6.1. Работодатель:

6.1.1. признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, социальными и экономическими отношениями (ст. 29,30,31 ТК РФ);

6.1.2. признаёт право профкома на получение информации об:

- экономическом положении учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

6.1.3. признаёт право профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

6.1.4. в целях создания условий деятельности профкома Работодатель:

- предоставляет право участия в принятии решений о перспективах развития учреждения (размещение капиталовложений, рационализации производства и т.д.);

- не освобождённым от основной работы членам профкома предоставлять до 4 часов рабочего времени в неделю для выполнения общественной работы с сохранением среднего заработка;

- в течение двух лет не увольнять с работы членов профкома после их переизбрания, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

- не увольнять по инициативе администрации (п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного согласия высшего выборного органа Профсоюза;
 - налагать дисциплинарное взыскание на председателя профсоюзного комитета и его заместителя только с согласия высшего профоргана;
 - разрешает проведение в рабочее время профсоюзных собраний, в том числе для принятия коллективного договора;
 - предоставляет в пользование транспортные средства и средства связи, помещения для проведения собраний, конференций, торжественных заседаний;
 - ежемесячно обеспечивает безналичную уплату членских профсоюзных взносов через бухгалтерию по личным заявлениям работников, являющихся членами профсоюза и не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
 - освобождать членов профсоюза, делегированных для участия в съездах, конференциях, совываемых профсоюзами, освобождать от работы с сохранением средней заработной платы за все время участия в съезде, конференции, профсоюзной учебы (сроком до 3-х дней одновременно, но не менее 10-ти рабочих дней в году);
- 6.2. Для создания условий, необходимых для нормальной деятельности профкома, «Работодатель» обязуется предоставлять ПК в пользование, оргтехнику, средства связи, размещать информационный стенд профсоюзной организации в доступном для работников месте, а также все необходимые нормативные правовые документы.

7. Обеспечение социальных гарантий работникам

7.1. «Работодатель» обязуется:

7.1.1. обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.

7.1.3. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

7.1.4. обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.1.5. оказывать материальную поддержку и дополнительные льготы для многодетных семей, а также матерям, воспитывающим ребенка одни;

7.1.6. сохранять непрерывный стаж работы для матерей, имеющих детей до 14 лет;

7.1.7. женщинам, у которых во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет квалификационная категория закончила срок действия, сохранять заработную плату с учетом категории в течение одного года после выхода из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

7.2. Денежные средства Работодателя могут быть направлены на:

7.2.1. финансирование обучения и переобучения сотрудников;

7.2.2. материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.);

7.2.3. оказание материальной помощи семье умершего работника или погибшего при несчастном случае.

8. Заключительные положения

8.1. Коллективный договор, а также изменения и дополнения в коллективный договор, подписывается сторонами и проходит уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области.

8.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 3 апреля 2023 года по 2 апреля 2026 года за исключением:

8.3. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении договора на новый срок или о продлении срока действия настоящего договора.

8.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

8.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из равного числа представителей сторон. Коллективный договор (дополнения или изменения) доводится до сведения всех работников в течение 3-х дней с момента его подписания.

8.6. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

8.6.1. уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ);

8.6.2. не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ);

8.6.3. невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

8.7. Стороны коллективного договора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

От работодателя
Директор АПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»
К.Г. Гудков
«03» апреля 2023 год

От профсоюзного комитета
Председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»
Л.Н. Кривенко
«03» апреля 2023 год

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**профессий и должностей с ненормированным рабочим днем, работа в которых
дает право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии, должности	Предоставляемая льгота (с указанием продолжительности дополнительного отпуска)
1.	Административно- управленческий персонал	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Главный бухгалтер	5 календарных дней
2.	Вспомогательный персонал	Бухгалтер Водитель Диспетчер Заведующий хозяйством Заведующий производством Кладовщик Начальник отдела кадров Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Секретарь учебной части Специалист по кадровому делопроизводству Специалист по охране труда Специалист по закупкам Слесарь-сантехник Слесарь по ремонту оборудования Системный администратор Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Юрисконсульт	

От работодателя: «Саратовский
Директор ГАП ОУ СО
политехнический колледж»
К.Г. Гудков
«03» января 2023 год



От работников:
Представитель профсоюзного комитета
ГАОУ СО «Саратовский
политехнический колледж»
Л.Н. Крестина
«03» января 2023 год



П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, которым может быть выплачена денежная компенсация
за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессии, должности
1.	Административно-управленческий персонал	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Главный бухгалтер
2.	Вспомогательный персонал	Бухгалтер Водитель Диспетчер Заведующий хозяйством Заведующий производством Кладовщик Начальник отдела кадров Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Секретарь учебной части Специалист по кадровому делопроизводству Специалист по охране труда Специалист по закупкам Слесарь-сантехник Слесарь по ремонту оборудования Системный администратор Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Юрисконсульт

От работодателя:
Директор ГАПОУ СО
политехнический колледж»
К.Г. Гудков

«08» июля 2023 год



«Саратовский



От работников:
Профсоюзный комитет
ГАПОУ
политехнический колледж»
Л.Н. Кривоселова

«08» июля 2023 год

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в соотв. с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, санитарно-гигиенической одежды и санитарной обуви	Норма выдачи на год
1.	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Уборщик территории	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 Зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 2 года 2,5 года
4.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Зимой: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2 года 1 шт. 12 пар дежурные 2 года
5.	Уборщик	Халат для защиты от общих производственных	1 шт.

	служебных помещений	загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
6.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Колпак хлопчатобумажный	1 шт. 2 шт. до износа 1 шт.
7.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Зимой: Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. 1 комплект 12 пар 2 года
8.	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 Зимой: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. 1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа 2 года 1,5 года
9.	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 Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа

		дыхания фильтрующее Зимой: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	до износа до износа 2 года 1,5 года
10.	Мастер производственного обучения	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Берет Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт. 1 шт. 2 пары до износа
11.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. до износа 12 пар

Специалист по охране труда



В.В. Пресняков

От работодателя
Директор
политического комитета
К.Г. Гуляев
«31» 05/2023



Саратовский



Председатель профсоюзного комитета
«Саратовский

«Саратовский

2023 год

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное получение
смазывающих и (или) обезвреживающих средств (в соотв. с Постановлением Минтруда
России от 17 декабря 2010 г. № 1122н)

№ п/п	Виды смазывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессий, должностей
1	2	3	4	5
I. Защитные средства				
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл	Уборщик служебных помещений
3	Средства	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и	100 мл	Водитель

	комбинированного действия	водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящего перечня		Слесарь-сантехник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Мастер производственного обучения
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл	
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл	
II. Очищающие средства				
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями		
	для мытья рук		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Заведующий библиотекой Гардеробщик Уборщик служебных помещений Повар Мойщик посуды

	для мытья тела		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирован ных устройств ах)	
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирован ных устройств ах)	Уборщик территории Водитель Кладовщик Слесарь- сантехник Рабочий по комплексно му обслуживан ию и ремонт зданий Мастер производств енного обучения
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогащительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирован ных устройств ах)	
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл	Водитель Слесарь- сантехник Рабочий по комплексно му обслуживан ию и ремонт

				зданий Мастер производс енного обучения
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл	

Специалист по охране труда



В.В. Пресняков

Пронумеровано и пронумеровано 13 листа(ов)
Директор ГУДКов К.Г.

