КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Региональный железнодорожный техникум»
на 2018 –2020 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ «Региональный»
железнодорожный техникум»

_____ В.Н.Алещенко

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Т.О. Жукова

М.П.

Коллективный договор подписан «9» ноября 2018 г.

Брянская
городская администрация
241002, г.Брянск,
пр-т Ленина, 35
Зарегистрировано
Рег.№ 522
"30" 11 2018 г.
Первый заместитель Главы
администрации

с рекомендациями

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Региональный железнодорожный техникум» (далее образовательное учреждение) и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее – профсоюзная организация);

работодатель, в лице директора образовательного учреждения В.Н.Алещенко.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует три года.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые интересы работников.

1.13. Стороны определяют следующие формы взаимодействия:

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

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового

договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий по согласованию с профсоюзной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается по согласованию с профсоюзной организацией.

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

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

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

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

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (или уменьшения численности обучающихся в техникуме);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Создать необходимые условия для повышения квалификации работников.

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

3.3.4.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальным актом образовательного учреждения.

3.3.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

Предоставлять гарантии работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения и (или) сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательного учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательного учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

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

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

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

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

5.7. Замены в расписании занятий, связанных с производственной необходимостью должны происходить с согласия преподавателя.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

5.11. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях :

- рождение ребенка в семье - 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- проводы детей в армию – 1 день;
- регистрация брака работника – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 дня.

5.13.2. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 3 до 7 календарных дней по усмотрению руководителя. Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в приложении №1.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам, в том числе работающий на условиях совместительства длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.13.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

5.13.5. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

5.13.6. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (дополнительным соглашением) с работником.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и

питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. Оплата труда и нормы оплаты труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об оплате труда работников образовательного учреждения;
- положения о распределении фонда стимулирующих выплат;
- положения о премировании работников;
- мнения профсоюзной организации.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели законом об областном бюджете на соответствующий финансовый год и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Брянской области.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств на счет работника в банке. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего каждого месяца.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1.Своевременно выплачивать заработную плату, в случае задержки её выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.9.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель образовательного учреждения.

6.11. Изменение размеров ставок (должностных окладов) производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения награждения.

6.12. При наступлении у работника права на изменение ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (должностному окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.14 Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.15 Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.16. Работодатель устанавливает педагогическому работнику, который выполняет социально-значимую работу, доплату в размере до 10% от ставки должностного оклада преподавателя.

6.17. Профсоюзная организация обязуется ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоении почетного звания, об оказании материальной помощи и др.

Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:.

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Стороны договорились:

Установить особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, который применяется для следующих категорий педагогических работников образовательного учреждения:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);

- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- имеющих ученую степень или ученое звание;

- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства, проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период;

- подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

7.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

7.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.5. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

7.5.1. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

7.5.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.5.3. Работодатель:

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.5.4. В случае окончания срока действия квалификационной категории продливает выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;

- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников .

8.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Предусмотреть средства на мероприятия по охране, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и

другие мероприятия в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением государственных услуг.

8.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок и др.

8.5. Провести специальную оценку условий труда во всех подразделениях, информировать работников о результатах проведения специальной оценки условий труда.

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

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

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

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

8.12. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющимися и (или) обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям по согласованию с профсоюзной организацией.

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

8.15. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.16. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.17. Оказывать содействие техническому инспектору труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением.

Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения;
- организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- оказывать содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.

IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения

документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Брянской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет Брянской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента от заработной платы.

Указанные денежные средства перечисляются на счет Брянской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.10. Представители профсоюзной организации включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- разработка Положения об оплате труда работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- педагогическая нагрузка на учебный год;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- в случае возможности массовых увольнений;
- введение режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление компенсационных выплат работникам;
- установление стимулирующих выплат работникам;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

X. Обязательства профсоюзной организации

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательного учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, а также по оздоровлению работников и их детей.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять данных уполномоченному по оздоровлению.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам образовательного учреждения, членам профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда в следующих случаях:

юбилея сотрудника;

заболевания сотрудника или его близких родственников;

смерти сотрудника или его близких родственников;

приобретение дорогостоящих лекарств;

трудной финансовой ситуации;.

10.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

10.14. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

10.15. В течение действия коллективного договора воздерживаться от проведения мероприятий, которые могут отрицательно отразиться на деятельности образовательного учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раз в год.

11.4.Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

Приложение №1

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, конкретная продолжительность ежемесячного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней:

Главный бухгалтер.

Заместитель директора по АХЧ.

Секретарь.

Секретарь учебной части.

СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОХРАНЕ ТРУДА

НА 2018 ГОД

Председатель ППО ГБПОУ “РЖТ”

_____Жукова Т.О.

		учета		выполнения		
1. Организационные мероприятия						
1.1	Инструктаж сотрудников по охране труда	Человек	62 человека	Сентябрь Январь Май	Специалист по ОТ Зам. директора по УПР, Зам. директора по УВР, Зам . директора по АХР	
1.2	Организация комиссии по ОТ	Человек	5	3 квартал (август)	Директор	
1.3	Обучение работников техникума по ОТ на базе техникума и на базе обучающего центра	Человек	6	Октябрь в течение года	Специалист по ОТ	4500
1.4	Обучение работников техникума пожарно-техническому минимуму	Человек	62	Ноябрь	Зам. директора по АХР	
1.5	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	мероприятие	12	Ежемесячно	Комиссия по ОТ, Специалист по ОТ, Директор	
1.6	Аттестация рабочих мест	Человек	25	Сентябрь	Комиссия по ОТ, Специалист по ОТ, Директор	15000
1.7	Обучение электротехнического персонала на базе обучающего центра	Человек	4	4 квартал 2018	Специалист по ОТ	10000
1.8	Обучение работников по пожарной безопасности	Человек	62	В течение года	Зам. директора по АХР	
2. Технические мероприятия						
2.1	Проведение административно-общественного контроля по охране труда	-	-	Круглогодично	Комиссия по ОТ., Председатель ПК	

	кабинета					
2.3	Мероприятия по подготовке здания к зимнему периоду: промывка и опрессовка системы отопления	мероприятия	1	Июль-август 2018	Зам. директора по АХР	
2.4	Установка камер видеонаблюдения			Июнь-сентябрь	Специалист по От Директор Зам. директора по АХЧ	364668
2.5	Приведение параметров световой среды на рабочих местах в норму (в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда)	Мероприятие		Июнь-сентябрь	Зам. директора по АХР	174000
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
3.1	Обучение и проверка знаний по оказанию первой помощи на базе учебного центра	Человек	62	Май		
3.2	Контроль теплового режима в помещениях техникума	помещение		Ежедневно	Зам. директора по АХР, специалист по ОТ.	
3.3	Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла, воды	помещение		Ежедневно	Зам. директора по АХР, работники техникума	
3.4	Пополнение аптечек первой мед. помощи	препараты		В течении года		
3.5	Проведение периодических медицинских осмотров работников техникума	Человек		Сентябрь 2018	Специалист по ОТ	119456

4.1	Приобретение диэлектрических перчаток Ботинки диэлектрические Галоши диэлектрические Коврики	пар		В течении года В течение года В течение года В течение года	Зам. директора по АХР	
4.1	Приобретение спецодежды, спец обуви и СИЗ для разных категорий работников: -перчатки х\б -перчатки латексные -респиратор -приобретение спецодежды для рабочих (халаты черные и белые) -моющие средства -инвентарь			 В течение года В течение года В течение года В течение года В течение года В течение года В течение года В течение года	Зам. директора по АХР.	

5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1	Проведение тренировок по эвакуации сотрудников и обучающихся	Мероприятия		В течении года	Преподаватель организатор ОБЖ	
5.2	Проведение противопожарного инструктажа	Мероприятия		Согласно графика, 2 раза в год, по мере необходимости	Зам. директора по АХР.	
5.3	Контроль за состоянием эвакуационных путей	Мероприятие		Еженедельно	Зам. директора по АХР	
5.4	Обслуживание и перезарядка первичных средств пожаротушения	Мероприятия		В течении года	Зам. директора по АХР	

Приложение №3

к коллективному договору

на 2018 годы

СОГЛАСОВАННО:
Председатель ППО РЖТ
_____Жукова Т.О.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБОУ СПО РЖТ
_____Алещенко В.Н.

ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств Индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт Типовых норм
1.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный (или халат их смешанных тканей) Руковицы комбинированные (или перчатки с полимерным покрытием) **При мытье полов и мест Общего пользования** **Дополнительно:** Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 1 год 6 пар 1 пара на 3 года 2пары	Приказ От 1 октября 2008г. №541н, п.84.
2.	Водитель автомобиля	**При управлении автобусом и**		Приказ От 22 июня

		легковым автомобилем: Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий)или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий) Перчатки х/б (или перчатки трикотажные с полимерным покрытием) **Зимой дополнительно:** Куртка на утепляющей прокладке брюки на утепляющей прокладке Валенки или (сапоги кожаные утепленные) **Водителям всех видов дополнительно:** Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 на 1год 6 пар 1 на 2года 1 на 2года 1 пара на 2 года 1	2009г. №357н, Приложение №1,п.2
3.	Гардеробщик	Халат х/б или халат из смешанных тканей	1 на 1год	Приказ От 1 октября 2008г. №541н,п.80
4.	Сторож (вахтер)	**При занятости на наружных работах:** Костюм из	1 на 3 года	Приказ От 1 октября 2008г. №541н, п 80

		смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или (сапоги кожаные утепленные)	дежурный 1 на 2 года 1 на 2 года Дежурный 1 пара на 2 года	
5.	Кладовщик при постоянной работе	**На складе: лаков, красок:** Халат х/б или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный Рукавицы комбинированные или перчатки полимерным покрытием **В не отапливаемых помещениях и на наружных работах зимой дополнительно:** Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или	1 на 1год 1 на 1 год 4 пары 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2.5 года 1 на 2.5 года	Приказ От 1 октября 2008г. №541н

		(сапоги кожаные утепленные)		
6.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Руковицы комбинированные или перчатки полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз **На наружных работах зимой дополнительно:** Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или (сапоги кожаные утепленные)	1 на 1.5 года 1 на1,5года 1 пара 6 пар дежурные 1 на 2года 1на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года	Приказ От 1 октября 2008г. №541н
7.	Столяр	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный Рукавицы комбинированные или перчатки полимерным покрытием Ботинки кожаные **На наружных**	1 на 1 год 2 4 пары 4 пары 1 пара 1 на 2 года 1 на 2	Приказ От 1 октября 2008г. №541н

		работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или (сапоги кожаные утепленные)	года 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года	
8.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 на 1 год Дежурные дежурные	Приказ От 1 октября 2008г. №541н
9.	Дворник, уборщик территории	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1 на 1год 1 на 1 год	Приказ От 1 октября 2008г. №541н

		воздействий Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки полимерным покрытием Плащ непромокаемый **На наружных работах зимой дополнительно:** Куртка на утепляющей прокладке Валенки или (сапоги кожаные утепленные) Галоши на валенки	6 пар 6 пар 1 на 3 года 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2,5 года 1 пара на 2 года	
III.	Врачи, средней и младший медицинский персонал	Халат х/б Шапочка х/б Перчатки резиновые	1на 2года 1на 2года 2 пары	Приказ Министерства просвещения СССР от 22.06.1987 г. №138
III.	Повар	Костюм х/б Передник х/б Колпак х/б Ботинки кожаные	1 на 1 год 1 на 1 год 1 на 1 год 1 пара	Приказ Министерства просвещения СССР от 22.06.1987 г. №138
III.	Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 на 1год 1 пара 1 пара	Приказ Министерства просвещения СССР от 22.06.1987 г. №138
III.	Техник	Халат х/б	1 на 1 год	Приказ От 1 октября 2008г. №541н

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующим Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом, или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.
3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими Нормами «до износа» , не должен превышать 1 года.
4. В том случае. Если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.д, не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как « дежурные».
5. Работникам , занятых на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 4 июля 2003г. №45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003г., № 4901)
6. Работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Приложение №4

к коллективному договору

на 2018 годы

СОГЛАСОВАННО:
Председатель профкома
_____Жукова Т.О.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СПО РЖТ
_____Алещенко В.Н.

НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ

№ пп	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и Производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400г.
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы) Гидрофильного действия	Органические растворители	800г.
3.	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты.	100г.
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудносмываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон. Химические вещества Восстанавливающего действия	200г. 100г.

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями. Выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

Приложение №4

к коллективному договору

на 2018 годы

СОГЛАСОВАННО:
Председатель профкома
_____Жукова Т.О.

Утверждаю:
Директор ГБОУ СПО РЖТ
_____Алещенко В.Н.

НОРМЫ
ВЫДАЧИ МЫЛА И МОЮЩИХ СРЕДСТВ
РАБОТНИКАМ ГБОУ СПО РЖТ

Профессия	Кол-во работающих	Норма выдачи на 1 месяц, грамм
Гардеробщик	1	200
Водитель	1	200
Столяр	1	200
Уборщик производственных и служебных помещений	13	200

Пронумеровано,
скреплено
20 (двадцать)
листов и
приложение.

Директор
ГБПОУ РЖТ
В.Н. Алешенко