

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«АЛЕКСИНСКИЙ ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
ТЕХНИКУМ»**

Рассмотрен и утвержден на общем
собрании техникума
ГПОУ ТО «АХТТ»
16.11.2023 г.
Протокол № 9

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От имени работодателя -

директор государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Алексинский химико-
технологический техникум»

_____ О.Н. Анохина

От имени работников -

председатель Совета техникума
государственного профессионального
образовательного учреждения
Тульской области «Алексинский
химико-технологический техникум»

_____ И.И. Селин

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГПОУ ТО «Алексинский химико-технологический техникум».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Иные законодательные и нормативно - правовые акты РФ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице представителя – директора ГПОУ ТО «АХТТ» (далее – работодатель);

работники организации в лице их представителей – в лице председателя Совета техникума.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение

работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 16 ноября 2023 года и действует по 16 ноября 2026 года включительно.

1.15. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего договора на срок не более трех лет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГПОУ ТО "АХТТ" и трудовыми договорами.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (ст. 58 ТК РФ) и храниться у каждой из сторон.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

В случае, заключения срочного трудового договора, в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ).

Срочный трудовой договор не может заключаться в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности техникума (реконструкция, монтажные работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства;
- с лицами, принимаемыми для выполнения (завершение) заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение не может быть определено конкретной датой;
- с руководителями, заместителями руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами Российской Федерации (ст. 59 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Работники в соответствии с трудовым договором принимают на себя обязанность лично выполнять определенные этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты, действующие в техникуме.

2.5. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовым договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

В трудовом договоре помимо условий, предусмотренных статьей 57 ТК, может быть включен ряд других условий в соответствии с ТК, законами РФ, иными нормативными актами. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего договора.

Работодатель имеет право производить изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2, 73, 74 ТК РФ.

Уведомлять работников о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Педагогическому работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении учебного года, предусмотренные положением об оплате труда ГПОУ ТО "АХТТ".

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда не должны ухудшать положения работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1.ст.77 ТК РФ.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст.312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.8. Ликвидация техникума, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое высвобождение работников или ухудшение условий труда, могут осуществляться работодателем только после предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления представителя работников и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

2.9. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников техникума предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет (ст. 179 ТК РФ);

- одиноким матерям, имеющим детей до 16 - летнего возраста лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- другим лицам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- работникам, получившим производственную травму, профзаболевание в техникуме;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска. При сокращении численности или штата не допускается увольнения одновременно двух работников из одной семьи. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией техникума, сокращением численности и (или) штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Высвобождаемому работнику работодатель обязан предложить другую имеющуюся работу (вакантную должность) в техникуме, соответствующую квалификации работника (ст. 180 ТК РФ).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ему выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации техникума. Беременные женщины при истечении в период беременности срока заключенного с ними срочного трудового договора имеют право на продолжение срока срочного трудового договора до наступления права на отпуск по беременности и родам. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие 7 указанных детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением увольнения в случаях:

- ликвидации техникума (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- нарушений трудовой дисциплины, предусмотренных статьей 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями Трудового договора (ст. 190 ТК).

3.2. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника по приказу работодателя.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Запрещается без согласия сотрудника привлекать к работе в выходные, праздники, сверхурочно, ночью и направлять в командировки сотрудника, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если второго родителя мобилизовали или он служит по контракту.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

3.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха в текущем месяце. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском или нерабочими праздничными днями, считать рабочим временем работников учреждения. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки педагогического работника не может быть меньше ставки, в объеме 720 часов в учебный год. Учебная нагрузка меньше 720 часов оформляется договором по соглашению сторон.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Продолжительность удлиненного отпуска преподавателей, заместителей директора, социального педагога, педагога дополнительного образования, заведующего дневным отделением, заведующего сектора профориентации, приема и трудоустройства, заведующего учебно-лабораторным центром, методиста, педагога-организатора, педагога-психолога, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 56 календарных дней.

3.8. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

3.10. Очередной отпуск работникам техникума предоставляется без нарушения нормального хода учебного процесса, с учетом их пожеланий, по графику отпусков. Преподавателям очередной отпуск предоставляется в летний период. В случае производственной необходимости отпуск может быть перенесен

или предоставлен с разрывом только с согласия работника, причем одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. Длительный отпуск может быть предоставлен на срок до 1 года не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы в техникуме в соответствии с частью 4 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г., № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.12. Отзыв администрацией преподавателя или сотрудника из отпуска допускается лишь в исключительных случаях и только с согласия работника. По приказу администрации не использованная часть отпуска должна быть предоставлена в другое, согласованное с работником время, в текущем году. При увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.13. На основании письменного заявления работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ).

3.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.17. Право на использования отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы, - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков (ст. 122 ТК РФ).

По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 № 373-ФЗ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области и настоящим коллективным договором.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются Положением об условиях оплаты труда, разработанным в соответствии с трудовым законодательством и постановлением Правительства Тульской области от 23 мая 2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

4.4. Положение определяет условия и порядок оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

- условия оплаты труда директора и заместителей руководителя;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

4.4.1. Оплата труда работников учреждения формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

4.4.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

4.4.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.4.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.4.6. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума, а также за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии внебюджетных средств), направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

4.5. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты (в пределах бюджетных ассигнований, при их наличии):

- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, а также за счет средств от приносящей доход деятельности при их наличии.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня выдачи диплома.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику переводиться в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 5 дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также выплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от итогов оценки работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушением работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных учреждений;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержек.

4.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.13. При выполнении наряду с работой по определенной трудовой функции дополнительных обязанностей (ведения кружковой работы, ведения секций, участие в спортивных и других мероприятиях с обучающимися) (ст. 60.2 ТК РФ) работник имеет право на получение доплаты.

4.14. Индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии со ст.134 ТК РФ (Региональное трёхстороннее соглашение) в пределах представленных субсидий.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (20-22 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ).

5.2. Сохранять по заявлению работника в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях (в период):

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

5.3. Производить из средств бюджета на основании заявления работника единовременную выплату в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.11 Закона Тульской области от 30.09.2023 г. № 1989-ЗТО "Об образовании").

5.4. Молодым специалистам, поступившим на работу в техникум однократно выплачивается единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета Тульской области за работу в образовательной организации в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 13.08.2015 №380 "Об утверждении Порядка назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам государственных и муниципальных образовательных организаций". Единовременное пособие назначается при одновременном соблюдении следующих условий:

- объем педагогической работы и (или) учебной нагрузки не менее одной ставки;
- стаж работы в техникуме не менее девяти месяцев.

5.5. Работникам учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, а так же за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год оказывается материальная помощь в размере одной минимальной оплаты труда установленной в соответствии с Региональным Соглашением о минимальной заработной плате Тульской области, в следующих случаях: рождение ребенка, регистрация брака, лечение (болезнь) работника, смерть членов семьи. Членами семьи признаются супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные).

Решение об оказании работнику учреждения материальной помощи принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании директору учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

5.6. Все выплаты, предусмотренные пунктом 5.5. настоящего раздела, выплачиваются при наличии источника финансирования.

5.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности

индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно утверждается директором план мероприятий по охране труда с указанными сроками выполнения и назначенными ответственными лицами за их проведение.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление

федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета техникума;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и ГО и ЧС.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требованиям охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года, а для новых работников не позднее 60 дней после приема на работу (п. 70 постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных актов и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.5. Сохранять место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

6.1.6. 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.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Советом техникума ГПОУ ТО «АХТТ».

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

6.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета техникума.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6. 2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспеченности необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТЕХНИКУМА

7.1. Основной функцией Совета техникума является коллегиальное решение вопросов по урегулированию социально-трудовых отношений, важных вопросов трудового коллектива и жизнедеятельности техникума в целом.

7.2. По согласованию с выборным органом Совета техникума производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- принятие Программ развития техникума;
- принимать коллективный договор;
- выбирать членов Совета техникума;
- рассматривает локальные акты техникума.

7.3. Совет техникума имеет право:

- запрашивать и получать в установленном порядке от руководства техникума документы, материалы и информацию по вопросам, отнесенным к его компетенции;
- создавать для рассмотрения вопросов, отнесенных к компетенции Совета, рабочие группы.

7.4. Члены выборного органа Совета техникума включаются в состав комиссий учреждения по охране труда.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА СОВЕТА ТЕХНИКУМА

8. Выборный орган Совета техникума обязуется нести ответственность за соблюдением законодательства Российской Федерации, за компетентность принимаемых решений, за соблюдением принципов самоуправления техникума.

Директор ГПОУ ТО «АХТТ»
Председатель Совета техникума

О.Н. Анохина
И.И. Селин

Приложение № 1
к коллективному договору
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области «Алексинский химико-
технологический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ
нормы выдачи спецодежды, спец. обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам учреждения

№ П/П	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Срок службы
1	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1 год
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1 год
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1 год
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		- Очки защитные	1	1 год
3	Уборщик служебных помещений	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
		- Перчатки резиновые	12 пар	1 год

		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
4	Слесарь ремонтник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые - Очки защитные	1 1 12 пар 12 пар 1	1 год 1 год 1 год 1 год
5	Лаборант	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Очки защитные	1 1 12 пар 1	1 год 1 год 1 год 1 год
6	Заведующий библиотекой	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
7	Гардеробщик	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
8	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с	1 1	1 год 1 год

		защитным подноском		
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год
		- Боты диэлектрические	1	1 год
		- Перчатки диэлектрические	1 пара	1 год
		- Очки защитные	1	1 год
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	1 год

Примечание: работникам, совмещающим профессии работы или работающим по совместительству сроки носки устанавливаются пропорционально отработанному времени по этим профессиям, работам.

Директор ГПОУ ТО «АХТТ»
Председатель совета техникума

О.Н. Анохина
И.И. Селин

Приложение № 2
к коллективному договору
государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской
области «Алексинский химико-
технологический техникум»

**Перечень
профессий работников ГПОУ ТО «АХТТ» имеющих право на получение
смывающих и обезвреживающих средств.**

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п. 7 раздел 2	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п. 7 раздел 2	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п. 7 раздел 2	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Работы с водой, дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках	п. 2 раздел 1	моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл (средство гидрофобного действия - отталкивающее влагу)
4	Слесарь ремонтник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п. 7 раздел	200 г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Остальным работникам учреждения, использовать смывающие средства, имеющиеся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.

Директор ГПОУ ТО «АХТТ»
Председатель совета техникума

О.Н.Анохина
И.И. Селин