

Первичная организация  
профсоюза работников  
агропромышленного комплекса  
Председатель Антонова И.И.  
«05» июня 2025 год.

Директор государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Свердловской области



Т.Н.Кузнецова

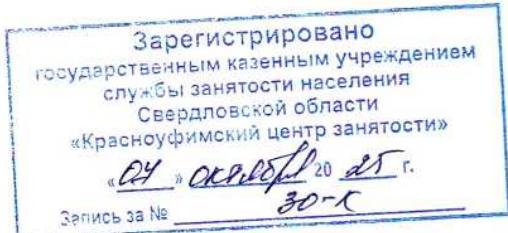
2025 год.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КРАСНОУФИМСКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

на 2025 – 2028 годы

Принят на общем собрании трудового  
коллектива ГАПОУ СО «КАК»  
Протокол № 1/2025  
от 23 июня 2025 года;  
протокол № 2 от 24 июня 2025 года  
(по филиалу)



г.Красноуфимск

## Оглавление

Раздел 1. «Общие положения».....	3
Раздел 2. Права и обязанности Работодателя,.....	4
Профсоюза и Работников .....	4
Раздел 3. Трудовые отношения .....	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 5. Оплата труда .....	9
Раздел 6. Социальные гарантии.....	12
Раздел 7. Охрана труда и здоровья .....	14
Раздел 8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа. ....	17
Раздел 9. Гарантии при возможном высвобождении работников .....	18
Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета колледжа .....	19
Раздел 11. «Заключительные положения» .....	19

## **Раздел 1. «Общие положения»**

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

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж» (далее – Колледж или работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

работодатель - государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж» в лице директора;

работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Красноуфимский аграрный колледж», от имени которых выступает первичная организация профсоюза работников агропромышленного комплекса в лице председателя (далее – профсоюз).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ([ст. ст. 30, 31 ТК РФ](#), протоколы общего собрания трудового коллектива от «23» июня 2025 №1/2025, № 1 от 24.06.2025 года).

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором

1.6. В течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые определяются по соглашению сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников Колледжа и оформляются в виде дополнительного соглашения.

1.7. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Колледжа, в т.ч и на работников филиала.

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

1.9. При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть размещен на официальном сайте образовательного учреждения в течение 10 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **Раздел 2. Права и обязанности Работодателя, Профсоюза и Работников**

### **2.1. Права и обязанности Работодателя**

#### **2.1.1. Работодатель имеет право:**

управлять Колледжем и самостоятельно принимать решения в пределах своих полномочий;

требовать от работников Колледжа надлежащего выполнения обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, трудовым договором, Уставом, локальными актами Колледжа, и иными нормативно-правовыми актами;

иные права, установленные трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами.

#### **2.2. Работодатель обязан:**

рассматривать предложения руководителей подразделений и иных работников по улучшению и повышению эффективности работы Колледжа;

соблюдать нормы трудового права при приеме, переводе, перемещении, существенном изменении условий труда, увольнении и в других случаях, образующихся в процессе трудовой деятельности работников.

в пределах финансовых возможностей оказывать содействие работникам для повышения их профессионального уровня;

при сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца (а при массовом сокращении – три месяца) информировать профсоюз;

составлять тарификацию педагогических работников Колледжа на новый учебный год не позднее начала этого учебного года;

доводить до сведения работников колледжа информацию об изменениях в работе колледжа по всем направлениям;

соблюдать нормы и правила делового этикета в отношениях с работниками колледжа.

рассматривать трудовые споры совместно с комиссией по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством.

2.3. Права, обязанности и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются трудовым законодательством, законом РФ «О профессиональных союзах,

правах и гарантиях их деятельности, законами Свердловской области и другими нормативно-правовыми актами РФ.

#### 2.4. Профсоюз обязуется:

контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования;

осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза;

обеспечивать работникам Колледжа соблюдение их социально-трудовых прав;

оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза об их правах, льготах, на которые они могут претендовать;

оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников;

принимать участие в работе комиссий, а также в иных мероприятиях, в которых в соответствии с законодательством необходимо обязательное участие профсоюза;

оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в профсоюзе порядком;

готовить методические пособия, вести разъяснительную работу, проводить собрания, семинары и др.;

ходатайствовать о предоставлении работников – членов профсоюза к награждению;

награждать работников – членов Профсоюза по итогам работы, в порядке, установленном профсоюзом;

содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

способствовать успешной работе Колледжа, реализации и разработке мероприятий, направленных на повышение эффективности работы образовательного учреждения, повышению качества труда, обеспечению роста профессионального мастерства работников Колледжа, соблюдению работниками колледжа трудовой дисциплины и надлежащего исполнения их трудовых обязанностей, обеспечению сохранности имущества организации;

не позднее одного месяца до завершения действия начать процедуру коллективных переговоров для принятия коллективного договора на новый срок;

при проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора осуществлять сбор мнений и предложений работников колледжа, которые могут быть включены в содержание коллективного договора;

в случае, если профсоюз, не объединяют более половины работников Колледжа, организовать и провести общее собрание (конференция) работников для избрания представителей работников для коллективных переговоров от имени всех работников.

#### 2.5. Права и обязанности работников Колледжа

##### 2.5.1. Все работники Колледжа имеют право:

на предоставление рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

на установленную продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск;

на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

иные права, предусмотренные трудовым законодательством, трудовым договором и иными нормативными актами в сфере труда.

#### 2.5.2. Все работники Колледжа обязаны:

соблюдать трудовую дисциплину, требования Правил внутреннего трудового распорядка, Устава Колледжа и иных локальных актов Колледжа;

работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, трудовых договорах, квалификационных характеристиках, профессиональных стандартах, локальных актах Колледжа и иных нормативно правовых актах;

своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного и эффективного труда;

принимать меры к немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации Колледжа;

обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укреплением здоровья;

обеспечивать высокую эффективность учебного процесса и своей трудовой деятельности;

воздерживаться от действий, мешающих другим работникам Колледжа выполнять их трудовые обязанности;

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Колледжа;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Колледжа;

незамедлительно информировать непосредственного руководителя и (или) директора Колледжа о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений и (или) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Колледжа или иными лицами.

иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, трудовым договором, локальными актами Работодателя и иными нормативными актами в сфере труда.

### **Раздел 3. Трудовые отношения**

3.1. 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 колледжа и трудовыми договорами.

3.2. Трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со [статьями 58](#) и 59 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также направить его в профсоюз для ознакомления с работой профсоюзной организации.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные [статьей 57](#) ТК РФ, а также иные условия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области отнесены к обязательным условиям, подлежащим включению в трудовые договора.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме ([статья 72](#) ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану (индивидуальным учебным планам), обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается приказом о тарификации.

3.8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудовым кодексом Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

## **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности. Графики сменности составляются и доводятся до сведения работников руководителями подразделений не менее чем за один месяц до их введения в действие.

4.2. В соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса РФ и п. 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам колледжа не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы могут предоставляться по их письменному заявлению длительные отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части решается по соглашению между работодателем и работником. Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ему длительного отпуска на иной срок на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. В случаях, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.5. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, по их заявлению может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 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 рабочий год не допускается (статья 263 Трудового Кодекса РФ).

4.6. Работникам колледжа, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального и высшего образования по их заявлению могут предоставляться дополнительные учебные отпуска без сохранения заработной платы (статья 173, 174 Трудового кодекса РФ).

4.7. Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (3.2., 3.3., 3.4.) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Данный дополнительный отпуск присоединяется (суммируется) к ежегодному основному отпуску работника (статья 116 и 117 Трудового кодекса РФ). Замена денежной компенсацией данного отпуска недопустима.

4.8. По письменному заявлению работника возможна замена денежной компенсацией части отпуска, превышающей 28 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам, лицам до 18 лет.

4.9. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Работник по его заявлению освобождается от работы в течение 2-х дней (день вакцинации и следующий за ним день) с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) на период

действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции.

## **Раздел 5. Оплата труда**

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников, Положением о компенсационных выплатах, Положением о стимулировании работников.

5.2. На преподавателей на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. При отсутствии или недостатке бюджетных средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются 7–ое и 22–ое числа месяца,

5.5. Индексация заработной платы производится в соответствии нормативно-правовыми актами органов власти Российской Федерации и Свердловской области.

5.6. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листки о составляющих их заработной платы.

5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала.

5.8. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном [статьей 153](#) ТК РФ.

5.9. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном [статьей 152](#) ТК РФ.

5.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11. В соответствии с постановлением Конституционного суда Российской Федерации от 07.12.2017 года № 38-П районные коэффициенты (коэффициенты) и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего севера и приравненных к ним областях, не включаются в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.13. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняются повышения к окладу,

ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;

в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников колледжа;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников в сфере молодёжной политики и патриотического воспитания в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, работников в сфере молодёжной политики и патриотического воспитания на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

5.15. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования оклады (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады, ставки заработной платы повышаются на 20% до установления им квалификационной категории, но не более чем на 2 года. Указанное повышение образует новый размер оклада, ставки заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в случае продолжения им педагогической деятельности.

5.16. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.15. было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в колледже (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 5.15 было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в колледж в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с [пунктом 5.15](#) в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с [абзацем 1](#) настоящего пункта.

5.17. При получении путёвки в санатории-профилактории работнику работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке при условии, что это не будет иметь негативных последствий для образовательного процесса. По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

5.18. Педагогическим работникам, на которых с их письменного согласия приказом директора возложены дополнительные обязанности классного руководителя (куратора) в учебных группах очной иочно-заочной формы выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (далее – денежное вознаграждение) в порядке, размере и на условиях, установленных органами государственной власти.

5.19. Не допускается изменения в течение учебного года и в каникулярный период размеров денежного вознаграждения педагогическим работникам или отмены классного руководства (кураторства) в конкретной учебной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства (кураторства), за исключением случаев сокращения количества учебных групп.

5.20. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику выплачивается за каждую группу независимо от количества обучающихся. Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства (кураторства) в двух и более группах.

Денежное вознаграждение выплачивается работнику ежемесячно пропорционально отработанному времени.

5.21. Устанавливается преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в учебных группах на следующий учебный год.

5.22. Предварительное определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в учебных группах, осуществляется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал учебную группу, в которой в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство).

5.23. При длительном отсутствии по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), приказом директора с письменного согласия осуществляется временное замещение отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда.

Длительное отсутствие – невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение более 14 дней.

5.24. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда [трудовое законодательство](#) гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

5.25. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя (куратора) приказом директора педагогический работник, осуществляющий классное руководство (кураторство), может быть освобожден от выполнения обязанностей классного руководства (кураторства) с отменой выплаты за классное руководство (кураторство) в порядке статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **Раздел 6. Социальные гарантии**

6.1. Работнику колледжа, вступающему в брак в первый раз, по его заявлению с предоставлением копии свидетельства о браке, оказывать материальную помощь в размере 5 500 рублей (из средств от приносящей доход деятельности). В случае если оба лица, вступившие в брак, являются работниками Колледжа, выплата производится одному из них.

6.2. При рождении (усыновлении) детей работнику колледжа по их заявлению с предоставлением копии свидетельства о рождении (усыновлении), оказывать материальную помощь в размере 3 500 рублей из средств от приносящей доход деятельности. В случае, если оба родителя (усыновителя) являются работниками колледжа, соответствующая выплата производится одному из родителей (усыновителей).

6.3. Поощрять работников, имеющих стаж в колледже не менее 5 лет в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения и т.д.) выплатой единовременного вознаграждения в размере 5 500 рублей из средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Поощрять работников за непрерывный стаж работы (выслугу лет) в колледже (из средств от приносящей доход деятельности) единовременной выплатой:

- 10 лет – 2 000 рублей 00 коп.
- 15 лет – 2 500 рублей 00 коп.
- 20 лет – 3 000 рублей 00 коп.
- 25 лет – 3 500 рублей 00 коп.
- 30 лет – 4 000 рублей 00 коп.
- 35 лет – 4 500 рублей 00 коп.
- 40 лет – 5 500 рублей 00 коп.

6.5. В случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры, усыновители, усыновленные), по их заявлению с предоставлением копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим, выделять работникам материальную помощь в размере 3 500 рублей (из средств от приносящей доход деятельности).

6.6. В случае смерти работника, проработавшего в колледже свыше 15 лет и ушедшего на пенсию с данного учреждения оказывать родственникам умершего помощь в организации похорон в форме предоставления столовой и транспорта (по заявлению родственников, при предоставлении копии свидетельства о смерти).

6.7. Помимо того, материальная помощь может предоставляться работникам в связи со стихийными бедствиями (пожар, аварийные ситуации) при предъявлении подтверждающих документов; а также в связи с потребностью в лечении или восстановлении здоровья работника колледжа в связи с болезнью (травмой), несчастным улучаем, аварией или иных случаях. определяется в каждом конкретном случае в зависимости от финансовых возможностей Колледжа.

6.8. В случае если оба супруга являются работниками Колледжа, право на выплату материальной помощи в соответствии с [пунктами 6.5 и 6.7](#) настоящего раздела имеет один из супругов.

6.9. Выплата премий и материальной помощи работникам осуществляется за счет экономии бюджетного фонда оплаты труда и собственных средств Колледжа, оставшихся после уплаты налогов.

6.10. Размер материальной помощи работнику не должен превышать более двух должностных окладов (ставки заработной платы) в календарном году.

6.11. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов. Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

6.12. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья работникам предоставляются следующие гарантии (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации):

освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в [части четвертой](#) настоящего пункта, - освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

не достигшим [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет - освобождение от работы на

два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

#### 6.13. Профсоюзная организация обязуется:

осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников;

вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

## **Раздел 7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

#### 7.1. Работодатель обязуется 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;

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

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- приобретение за счёт собственных средств и выдачу прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право работникам на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты выдаваемых в соответствии с типовыми нормами приведены в приложениях № 1.

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам 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 счёт 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;

- 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;

- 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, имеющихся 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;

- незамедлительное информирование работников об отнесении условий труда на их рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда;

- планирование средств на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

- при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности планирование средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств;

- своевременное и в полном объеме установление и выплату работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о компенсационных выплатах соответствующих компенсационных выплат, а также в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4.7. настоящего договора предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.2. Расходы по прохождению лицами, поступающими на работу, обязательных предварительных медицинских осмотров, по проведению обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников организации производить за счет средств работодателя.

7.3. Работники Колледжа при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются (статья 215 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырьё и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам 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;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. Работники имеют право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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.

7.5. В целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия труда и охрану труда работодатель, обеспечивая соблюдение положений законодательства о защите персональных данных применяет следующие способы информирования:

ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда;

распространение материалов через кабинет охраны труда или уголки по охране труда (в том числе ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах);

ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте;

размещение на официальном сайте колледжа в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

#### 7.6. Профсоюз обязуется:

- организовывать общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда и отдыха работающих и обучающихся;

- участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;

- принимать участие в разработке и согласовании перспективных и текущих планов работы, согласовании инструкций по охране труда и способствует претворению их в жизнь;

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев;

- проводить анализ травматизма и заболеваемости, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;

- осуществлять защиту социальных прав работающих, обучающихся Колледжа;

- осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- контролировать выполнение Коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда, целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

### **Раздел 8. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.**

8.1. Работодатель обязуется способствовать проведению физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.

#### 8.2. Профсоюзная организация:

направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

## **Раздел 9. Гарантии при возможном высвобождении работников**

9.1. Считать критерием массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней

9.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с [пунктом 2 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.3. В случае сокращения численности или штата работников работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости соответствующие сведения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.4. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

9.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

работникам, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;

работникам, совмещающим работу с обучением в организациях высшего образования по своему профилю работы;

молодым специалистам, впервые, поступившим на работу после получения специальности, и имеющим стаж работы в колледже не менее одного года.

9.6. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в Колледже до момента увольнения.

9.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

9.8. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзного комитета колледжа**

10.1. Для осуществления функция профсоюза Работодатель обязуется:  
соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;  
обеспечить условия для проведения профсоюзных собраний, конференций, заседаний в рабочее время, без нарушения деятельности учреждения и образовательного процесса в установленные сторонами сроки;

предоставить профсоюзу колледжа бесплатно необходимое для его деятельности помещение, с оргтехникой (ПК, принтер), отоплением, освещением, уборкой, охраной, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюза (транспортные средства, средства связи (стационарный телефон);

предоставить право участия профсоюза в собраниях.

10.2. Бухгалтерия Колледжа на основании письменного заявления работников осуществляет ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации.

10.3. Установить компенсационную доплату в размере до 50% оклада (ставки заработной платы, установленной за норму) работнику, избранному председателем профсоюза. Конкретный размер доплаты устанавливается в зависимости от количества членов профсоюза.

10.4. Председатель профсоюза обязуется обеспечить сохранность заявлений работников относительно перечисления профсоюзных взносов на весь период трудовой деятельности у данного работодателя этих работников.

10.5. Работодатель обязуется соблюдать права председателя профсоюза и членов профсоюзной организации:

в случае увольнения руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения обязательно получать предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. А в случае увольнения данной категории лиц по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1 статьи 81 ТК РФ – учитывать мотивированное мнение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

при увольнении работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ учитывать мнение профсоюза.

## **Раздел 11. «Заключительные положения»**

11.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.6. Подписанный сторонами и утвержденный Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на регистрацию в ГКУ «Красноуфимский центр занятости населения».

11.7. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (статья 51 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.10. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (один – для Работодателя, второй – для профсоюза, третий – для ГКУ «Красноуфимский центр занятости»).

11.11. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года - с «05» сентября 2025 г. по «04» сентября 2028 г.

11.12. Действие Договора может быть продлено на срок не более чем на 3 года.

11.13. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором колледжа.

11.14. При смене формы собственности Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода права собственности.

11.15. При реорганизации Колледжа в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

11.17. При ликвидации Колледжа Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников и должностей служащих, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств")

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Нормы выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание (пункт типовых норм)
1.	Архивариус	1. Халат хлопчатобумажный. 2. Перчатки с точечным покрытием. 3. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 6 пар  до износа	
2.	Водитель автобуса, легкового автомобиля	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Перчатки с точечным покрытием. 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 12 пар.  дежурные	783
3.	Водитель грузового автомобиля	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Перчатки с точечным покрытием. 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 6 пар  дежурные	783
4.	Гардеробщик	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений 2. Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений 3. Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	1 шт.  1 пар  12 пар	913

5.	Дворник	1. Жилет сигнальный повышенной видимости 2. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 3. Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды 4. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений 5. Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ 6. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 7. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.  1 шт. на 2 года  1 пара  12 пар  12 пар  1 шт.	997
6.	Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	
7.	Заведующий складом	1. Халат хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар	
8.	Техник	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар.	
9.	Кастелянша	Халат и брюки хлопчатобумажные.	1 комплект	1491
10.	Кухонный рабочий	1. Халат и брюки хлопчатобумажные. 2. Нарукавники из полимерных материалов. 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 4. Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	1 комплект  до износа  6 пар 2 шт.	1776
11.	Пекарь, повар	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 3. Нарукавники из полимерных материалов.	1 шт. 2 шт.  до износа	3488

12.	Преподаватель химии	<p>1. Халат хлопчатобумажный.      2. Ботинки кожаные.      3. Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками.</p> <p>При работе с едкими, токсическими веществами, кислотами:</p> <p>4. Костюм или халат для защиты от растворов кислот из хлопчатобумажных или смешанных тканей с кислотозащитной пропиткой.      5. Фартук из прорезиненных или пленочных кислотостойких материалов с нагрудником.      6. Ботинки кожаные с жестким подноском.      7. Перчатки резиновые кислотостойкие.      8. Очки защитные.      9. Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное.</p>	<p>1 шт.      1 пара      12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>пункт 68 Приказа МЗСР России от 07.12.2010 г. № 1078Н</p>
13.	Преподаватель физики	<p>1. Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный.      2. Перчатки с полимерным покрытием.      3. Перчатки диэлектрические.      4. Боты или галоши диэлектрические.      5. Очки защитные или щиток защитный лицевой.</p>	<p>1 шт.      1 шт.      6 пар</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p>	

14.	Мастер производственного обучения	1. Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. на 2 года 6 пар.	
15.	Слесарь-сантехник	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Сапоги резиновые с защитным подносок. 3. Перчатки с полимерным покрытием. 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 5. Очки защитные. 6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	1 шт. 1 пара  12 пар  12 пар  до износа  до износа	
16.	Слесарь по ремонту автомобилей	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Очки защитные.	1 шт. 1 пара до износа	
17.	Столяр	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 3. Сапоги резиновые с защитным подносок. 4. Перчатки с полимерным покрытием. 5. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 6. Очки защитные. 7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	1 шт. 2 шт.  1 пара 12 пар  12 пар до износа  до износа	4727
18.	Сторож, вахтёр	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Сапоги резиновые с защитным подносок. 3. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 пара 12 пар	4732

19.	Уборщик служебных помещений	1. Халат хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	1 шт. 6 пар 12 пар	4932
20.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1. Костюм хлопчатобумажный. 2. Сапоги резиновые с защитным подноском. 3. Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием. 4. Перчатки диэлектрические. 5. Боты или галоши диэлектрические. 6. Очки защитные. 7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	1 шт. 1 пара 12 пар до износа  дежурные дежурные до износа до износа	5300
21.	Электроник	1. Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Перчатки диэлектрические. 4. Боты или галоши диэлектрические. 5. Очки защитные или щиток защитный лицевой.	1 шт. 1 шт. 6 пар  дежурные дежурные до износа	

Примечание: работникам, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 2 года;
- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском – 1 пара на 1,5 года; или валенки с резиновым низом – 1 пара на 2,5 года;
- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;
- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 518059385870355272521253790160587227813303279249

Владелец Кузнецова Татьяна Николаевна

Действителен с 24.02.2025 по 24.02.2026