

Министерство здравоохранения Красноярского края
краевое государственное
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский базовый медицинский колледж им. В.М. Крутовского»
(КГБПОУ КБМК им. В.М.Крутовского)

От работников:

Председатель профкома
КГБПОУ КБМК
им. В.М. Крутовского

Солончук Т.П.
«14» апреля 2025 г.



От работодателя:

Директор КГБПОУ
КБМК им. В.М. Крутовского

Т.Г. Момот
«14» апреля 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Красноярский базовый медицинский колледж
имени В.М. Крутовского»
на 2025 – 2028 годы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00B2AEBDF68947798A411F2E1403C4317A
Владелец: Момот Татьяна Георгиевна
Действителен: с 03.05.2024 до 27.07.2025

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 5526 от «13» 05 2025 г.

Принят на общем собрании работников
(протокол от 14.03.2025 № 4)

Красноярск 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М.Крутовского» (далее - колледж, учреждение) и устанавливает взаимные обязательства сторон.

2. Настоящий Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также в соответствии с иными нормативными актами Российской Федерации, Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3. Сторонами Договора являются:

- краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», ОГРН – 1022402133687, ИНН – 2463037820, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 660062, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Вильского, 13, далее именуемое «Работодатель», в лице директора Момот Татьяны Георгиевны;

- работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует представитель – председатель первичной профсоюзной организации Солончук Татьяна Павловна.

4. Договор заключается на 2025 – 2028 календарные годы, вступает в силу 15 марта 2025 г. и действует по 14 марта 2028 г. Стороны вправе продлить срок действия настоящего Договора на срок не более трех лет. Если за 1 месяц до истечения установленного срока действия Договора ни одна из Сторон не выступила инициатором заключения нового коллективного договора, то его действие продлевается на три года.

5. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

6. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

8. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без

соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

9. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон соглашения.

10. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников независимо от членства в профсоюзной организации.

11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него по взаимному согласию. Стороны устанавливают упрощенный порядок изменения и дополнения коллективного договора представителей сторон в его содержание могут быть внесены изменения в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны, подписавшие Договор, несут ответственность за выполнение взаимных обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Стороны Договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально - трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально - экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально - экономическим проблемам и задачам, стоящими перед учреждением.

2.3. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств. Представители сторон в двухнедельный срок с момента уведомительной регистрации Договора направляют его Работодателю и выборному профсоюзному органу для ознакомления с его содержанием работников учреждения и выполнения принятых обязательств.

2.4. Стороны действуют совместно по защите социально-трудовых интересов работников, обеспечивают представительство в работе общих собраний (конференций) работников по заключению и подведению итогов выполнения Договора, обсуждению актуальных для жизни учреждения вопросов.

2.5. Работодатель обязуется:

- при получении уведомления в письменной форме от первичной профсоюзной организации о намерении заключить коллективный договор обязан вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления и заключить его на согласованных сторонами условиях;
- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные правовые акты, условия Договора;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- рассматривать представления представителей от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе Договора, принимать меры по их устранению.

2.6. Работодатель рассматривает ходатайства первичной профсоюзной организации о представлении работников учреждения в соответствии с утвержденными положениями к награждению ведомственными знаками отличия, Почетными званиями и наградами Российской Федерации.

2.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в учреждении, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присущими профсоюзу методами;

- не вмешиваться в деятельность учреждения по выполнению возложенных на них задач и обязанностей, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников и не противоречит действующему законодательству, положениям Договора;

- представлять и защищать перед Работодателем законные права и интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза;

- осуществлять профсоюзный контроль в рамках своих полномочий соблюдения должностными лицами учреждения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных недостатков.

2.8. Каждый работник учреждения обязан:

- соблюдать законы РФ, постановления Правительства РФ, распорядительные документы директора колледжа, регламентирующие вопросы пожарной безопасности;

- принимать участие в мероприятиях, направленных на обеспечение пожарной безопасности и предотвращение террористических актов.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. При поступлении на работу Работник должен быть ознакомлен со своими трудовыми обязанностями, настоящим Договором, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, с требованиями охраны труда и иными локальными нормативными актами в сфере трудового законодательства.

3.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключением трудового договора в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (статья 58 ТК РФ). Порядок и условия заключения срочного трудового договора осуществляется

в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

3.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ст. 57 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.8. При заключении трудового договора работнику может быть установлен испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.10. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным

программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором (ст.70 ТК РФ).

3.12. При изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также при введении, замене и пересмотре норм труда Работодатель руководствуется статьями 72, 74 и 162 ТК РФ. При этом обязательным является экономическое обоснование предлагаемых изменений норм и условий труда.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца,

3.13. Данный Договор, а также, заключаемые в учреждении трудовые договоры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных законодательством.

3.14. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно ст. 60.1 ТК РФ.

3.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

3.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска

национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.17. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.18. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. 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) (ст. 84.1 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в порядке и случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 КоАП РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается в порядке, предусмотренном статьей 351.7 ТК РФ.

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).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда в колледже устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.2. Порядок оплаты труда работников регламентируется Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского».

4.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам в установленные сроки путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- 25 числа текущего месяца – за первую половину месяца;
- 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца».

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

4.6. Работник вправе 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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) в соответствии с расчетным листком, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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

4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.10. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст.135 ТК РФ).

4.12. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.13. Размеры и порядок выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также материальной помощи Работникам определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского».

4.14. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (ст. 133 ТК РФ).

4.15. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и по соглашению Сторон трудового договора.

4.16. Работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.17. Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере:

- 5000 рублей – педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в одной учебной группе;

- 10000 рублей – педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в двух и более учебных группах.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.18. В целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения устанавливается специальная краевая выплата и предоставляется ежемесячно по основному месту работы.

4.19. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж

работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.20. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) за тяжелые и вредные условия труда на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда (приложение 3).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Трудовой распорядок в колледже определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

5.2. 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.

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

5.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Педагогических работников знакомят под роспись с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.6. Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-94 ТК РФ и иными федеральными законами в сфере трудового законодательства, а также настоящим коллективным договором, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики):

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю;

По соглашению сторон работнику может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

5.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

5.8. Если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, Работодатель может вводить для данной категории работников суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов для соответствующей категории работников в соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса РФ.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень должностей, которым вводится суммированный учет рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к Договору.

5.9. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- 3) 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 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

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.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.11. Выходными днями у работников при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота и воскресенье, у работников при шестидневной рабочей неделе – воскресенье, для работников при сменной работе выходные предоставляются в соответствии с графиками сменной работы.

5.12. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (ст. 262 ТК РФ);

- работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска,

в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором, с учетом мнения профсоюзной организации.

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.15. Работникам колледжа предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с охранением места работы:

- основной удлиненный продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам;
- основной продолжительностью 28 календарных дней другим работникам колледжа;
- дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней всем работникам (п.3 ст. 14 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1);
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (приложение 2).

5.16. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.17. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.18. Педагогические работники колледжа имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ).

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- работникам, которые ухаживают за членом семьи или иным родственником - инвалидом I группы, в удобное время ежегодно продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.20. Работникам, имеющим 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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных 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 (ст. 263 ТК РФ).

5.21. Отпуск без сохранения заработной платы более 14 календарных дней в текущем году не включается в трудовой стаж, дающий право на очередной отпуск.

5.22. Отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности работника, если она получена во время ежегодного отпуска или переносится на другой срок, с учетом пожеланий работника, определяемый работодателем.

5.23. Отпуск совместителям предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам условия труда в соответствии с действующими нормативными актами об охране труда на основе уважения человеческого достоинства работников, содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебных корпусов, поддержание микроклимата (температурного режима, влажности, скорости движения воздуха) в соответствии с установленными нормами, надлежащего режима освещения и вентиляции. Проводить ежегодную комплексную приёмку аудиторий и других вспомогательных помещений, используемых в учебном процессе на предмет их готовности к новому учебному году с обязательным включением в состав комиссии представителя профсоюза и специалиста по охране труда.

6.1.2. Выделяет средства на мероприятия по улучшению условий труда каждый год в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (работ, услуг).

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

6.1.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим и с целью сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся.

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

6.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.6. Своевременно обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 4) в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств".

6.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.8. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в целях исполнения требований ч.3 ст. 214 ТК РФ, в соответствии с ч.1,2 ст.9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

6.1.9. Проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах в целях исполнения ст. 212, 214, 218 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда» и Приказа Федеральной службы по труду и занятости от 21.03.2019 № 77 «Методические рекомендации по проверке создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда».

6.1.10. Работодатель обязан организовать и проводить производственный контроль условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, обеспечить выполнение программы производственного контроля в установленные сроки.

6.1.11. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда, соответствующих 3 классу, по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % и 8% от оклада или тарифной ставки на основании протокола соответствующей комиссии.

6.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

6.1.13. 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.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

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

6.1.16. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

6.1.17. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома (ст. 224 ТК РФ).

6.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.19. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

6.1.20. Обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодно) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 214 ТК РФ, перечня медицинских показателей к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», обязательных психиатрических освидетельствований согласно Приказа Минздрава России от 20.05.2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (ст. 185 ТК РФ).

Указанные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществлять за счет средств работодателя.

6.1.21. Работодатель обязуется оборудовать рабочее место инвалидов согласно условиям труда и программе реабилитации в соответствии с действующим законодательством.

6.1.22. Обеспечивать учебные и другие вспомогательные подразделения Колледжа аптечками для оказания первой помощи работникам и учащимся Колледжа, с набором изделий медицинского назначения.

6.1.23. Реализовывать в полном объеме мероприятия по противопожарной безопасности Колледжа в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников Колледжа;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в Колледже изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ на складах и в гаражах в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности с обучающимися;

- осуществляет систематические осмотры территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворе, на участках, прилегающих к зданиям Колледжа);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.5. Немедленно извещать 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) (ст. 215 Трудового кодекса РФ).

6.3. Обязательства выборного профсоюзного органа:

6.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов в области улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- организовать работу общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.5. Профсоюз совместно с работодателем организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда в структурных подразделениях Колледжа.

6.3.6. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

6.3.7. Совместно с работодателем корректирует и отрабатывает планы эвакуации на случай возникновения пожаров, содействует выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности. Совместно с руководством колледжа осуществляет меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором;
- при рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
- освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;
- предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха, предоставление дней отдыха осуществляется по согласованию с работодателем по письменному заявлению работника;
- перечислять профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы со всех источников выплат работников колледжа – членов Профсоюза, согласно личному заявлению, на расчетный счет Профсоюза.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов (оказание материальной помощи, организация оздоровления, организация спортивной работы и т.д.).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают

члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.1.2. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

8.1.3. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

8.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

8.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

8.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ;

8.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

8.2.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников;

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

8.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В течение срока действия коллективного договора по инициативе любой из сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, обсуждаются на общем собрании работников, оформляются в виде приложения к Договору и подписываются руководителем и председателем профсоюзной организации.

9.3. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

9.3.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);

9.3.2. Перечень должностей работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», имеющих право на дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день (Приложение 2);

9.3.3. Перечень должностей работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», имеющих доплаты за вредные условия труда (Приложение 3);

9.3.4. Перечень профессий работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», обеспечиваемых средствами индивидуальной защиты, специальной одеждой и специальной обувью, смывающими и (или) обезвреживающими средствами (Приложение 4).

**Министерство здравоохранения Красноярского края
краевое государственное
бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский базовый медицинский колледж им. В.М. Крутовского»
(КГБПОУ КБМК им. В.М.Крутовского)**

От работников:

Председатель профкома
КГБПОУ КБМК

им.В.М. Крутовского

Солончук Т.П.

2025 г.



От работодателя:

Директор КГБПОУ

КБМК им.В.М.Крутовского

Т.Г. Момот

2025 г.



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Красноярский базовый медицинский колледж
имени В.М. Крутовского»**

Красноярск 2025

1. Общие положения

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского» (далее - колледж, работодатель).

2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) утверждаются директором колледжа с учетом мнения полномочного представителя работников колледжа. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

3. Правила внутреннего трудового распорядка едины и обязательны для всех структурных подразделений, входящих в состав колледжа, и распространяются на всех сотрудников, находящихся в помещениях, а также на территории колледжа.

4. Настоящие Правила доводятся до сведения всех работников колледжа.

2. Порядок приема работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами):

2.3.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

2.3.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.3.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

2.3.4. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

- 2.3.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.
- 2.3.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.
- 2.3.7. Дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.
- 2.4. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в колледж, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.
- 2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.
- 2.6. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания. При фактическом допуске работника к работе без оформления письменного трудового договора условие об испытании может быть включено в текст трудового договора, только если до начала работы такое условие работник и работодатель оформили в виде отдельного соглашения.
- 2.7. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
- 2.8. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 2.9. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.10. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.
- 2.11. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.

2.12. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.14. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.

2.15. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).

2.16. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.

2.17. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.18. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.19. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.

3. Порядок увольнения работников

3.1. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Для увольнения педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными гл. 13 Трудового кодекса РФ, применяются основания, указанные в ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись. В случае, если

работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то в приказе делается соответствующая запись.

3.3. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе). Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.

3.4. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.5. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя и не оспариваемые работодателем. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.6. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работнику оформляется обходной лист, форма которого утверждается колледжем.

3.7. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период

военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4. Основные права работников

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании.

4.1.2. Предоставление ему работы, предусмотренной трудовым договором.

4.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, в том числе для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (для педагогических работников - удлинённых оплачиваемых ежегодных отпусков и длительного отпуска сроком до одного года в установленном порядке).

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

4.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

4.1.9. Участие в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами и коллективным договором.

4.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

- 4.1.13. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.
- 4.1.14. Иные трудовые права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом об образовании, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.
- 4.2. Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и свободами, предоставленными им Законом об образовании.

5. Основные обязанности работников

5.1. Работник обязан:

- 5.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 5.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.
- 5.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 5.1.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 5.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 5.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- 5.1.7. Незамедлительно извещать 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, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.
- 5.1.8. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- 5.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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.

- 5.1.10. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.
- 5.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей.
- 5.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:
грубого поведения;
любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
- 5.1.14. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.
- 5.1.15. Соблюдать запрет работодателя на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника.
- 5.1.16. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории колледжа.
- 5.1.17. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ, а также публичное проявление вредных привычек, не допускать поведения, которые могут оскорблять человеческое достоинство.
- 5.1.18. Соблюдать запрет на организацию застолий, празднования, а также угощение должностных лиц при проведении в учреждении проверочных, приемочных и других мероприятий.
- 5.1.19. Соблюдать запрет на ведение в колледже фото и видеосъемки, в том числе с мобильных телефонов, а также размещать отснятые материалы в социальных сетях;
- 5.1.20. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.
- 5.1.19. Принимать пищу в установленный обеденный перерыв и в специально отведенном для этих целей помещении (столовой).
- 5.1.21. Воздержаться от действий или поступков, провоцирующих причинение вреда деловой репутации.
- 5.1.22. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.
- 5.1.23. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).
- 5.1.24. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5.2. Педагогические работники помимо обязанностей, перечисленных в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, должны исполнять специальные обязанности, возложенные на них Законом об образовании.

6. Основные права работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом об образовании.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения.

5.1.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5.1.8. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

5.1.9. Проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

5.1.10. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

7. Основные обязанности работодателя

7.1. Работодатель обязан:

7.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

7.1.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

7.1.3. Формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет

ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.1.4. Предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя.

7.1.5. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.6. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.1.7. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.

7.1.8. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 25-го числа каждого месяца, за вторую половину месяца - 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня.

7.1.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

7.1.10. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

7.1.11. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.1.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.13. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.

7.1.14. Создавать условия по участию работников в управлении колледжем в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании.

7.1.15. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.

7.1.16. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

7.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

8. Режим работы

8.1. Рабочее время работников колледжа определяется настоящими Правилами, расписанием занятий, должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности.

8.2. Для преподавателей устанавливается среднегодовая 6-дневная рабочая неделя в соответствии с расписанием учебного процесса.

8.3. Работникам, кроме педагогических работников, устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье):

- с понедельника по четверг начало работы – 08.00, окончание работы – 16.45, пятница: начало работы – 08.00, окончание работы – 15.30.

8.4. Для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания - 30 минут (с 12.30 до 13.00), который в рабочее время не включается.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени в столовой колледжа».

8.5. Для организации нормальной работы колледжа ежедневно из числа административно-управленческого персонала назначается дежурный администратор.

8.6. До начала каждого учебного занятия преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование, инструменты в аудитории за 10 минут до начала занятий. Надлежащую чистоту и порядок во всех учебных и учебно-производственных помещениях обеспечивает технический персонал в соответствии с установленным в колледже распорядком.

8.7. Рабочее время преподавателя определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы колледжа и планами работы на месяц.

8.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

9. Поощрения за труд

9.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.

9.2. В колледже применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение ценным подарком;
- 3) награждение почетной грамотой;
- 4) выдача премии.

9.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

9.4. Решение о поощрении работника принимается администрацией колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом. Поощрение работнику объявляется приказом директора, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника. С данным приказом работник должен быть ознакомлен в течение трех рабочих дней со дня его издания под подпись.

9.5. За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.

10. Меры взыскания, применяемые к работникам

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

11. Ответственность Работника

11.1. Лица, которые виновны в нарушении норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,

установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

11.2. Работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности работника, который совершил дисциплинарный проступок, то есть за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, в том числе нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

11.2.1. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности, применяя одно из названных в п. 10.1 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарных взысканий.

11.2.2. За дисциплинарный проступок работодатель вправе применить только одно дисциплинарное взыскание с учетом тяжести совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен.

11.2.3. Работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.2.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.2.6. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом работодателя в порядке, установленном в п. 10.3 настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

11.2.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.2.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа работников.

11.3. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.3.1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

11.3.2. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

11.3.3. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

11.3.4. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.3.5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

11.3.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.3.7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.3.8. Работодатель истребует от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.3.9. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

11.3.10. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.3.11. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой

платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.3.12. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.4. Работодатель вправе привлечь работника к материальной и дисциплинарной ответственности одновременно.

11.5. Педагогический работник колледжа может быть уволен по следующим основаниям:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава колледжа, осуществляющего образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

12. Ответственность Работодателя

12.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

12.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.2. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

12.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150

действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

12.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

12.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

От работников:

Председатель профкома

КГБПОУ КБМК

им. В.М. Крутовского

Солончук Т.П.

«14» 2025 г.



От работодателя:

Директор КГБПОУ

КБМК им. В.М. Крутовского

Т.Г. Момот

«14» 2025 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», имеющих право на дополнительные дни отпуска за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должностей	Количество о дней отпуска	Количество должностей по штатному расписанию
1	Начальник планово-экономического отдела	3	1,0
2	Главный бухгалтер	3	1,0
3	Начальник административно - хозяйственного отдела	3	1,0
4	Юрисконсульт	3	1,0
5	Бухгалтер по расчетам с персоналом	3	2,0
6	Экономист	3	3,0
7	Специалист по кадрам	3	1,0
8	Водитель	3	2,0
9	Заведующий хозяйством	3	1,0
10	Инженер - электронщик	3	1,0
11	Секретарь учебной части	3	1,0
	ИТОГО		15,0

От работников:
Председатель профкома
КГБПОУ КБМК
им. В.М. Крутовского
Т.П. Солончук
14 марта 2025 г.

От работодателя:
Директор КГБПОУ
КБМК им. В.М. Крутовского
А.Т. Момот
14 марта 2025 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского», имеющих доплаты за вредные условия труда

№ п/п	Наименование должности	Количество человек	Доплата за вредные условия труда % к тарифной ставке (окладу)
1	Слесарь-сантехник	1	4
2	Дворник	2	4

Основание: часть 2 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации*, карта специальной оценки условий труда слесаря-сантехника от 24.05.2022 № 15.06, карта специальной оценки условий труда дворника 24.05.2022 № 15.08А.

*Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Красноярский базовый медицинский колледж
имени В.М. Крутовского»

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной
профсоюзной организации

КГБПОУ КБМК им.В.М. Крутовского

Т.П. Солончук

«4» апреля 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор КГБПОУ КБМК

им.В.М. Крутовского

Т.Г. Момот

«4» апреля 2025 г.

**ЕДИНЫЕ ТИПОВЫЕ НОРМЫ**

средств индивидуальной защиты и смывающих средств
выдаваемых работникам краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Красноярский базовый медицинский колледж имени В.М. Крутовского»

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ(с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1	Архивариус, Заведующий библиотекой, Библиотекарь	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные	Респиратор	Определяется документами изготовителя	п.7.1.2 Приложения 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Рукавицы Перчатки	24 пары 1 год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	

		очищающего типа, смывающие средства			
2	Водитель	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. 1 год	п. 783 Приложения 1, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. 1 год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
3	Гардеробщик	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 месяц	п. 913 Приложение 1, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 раз месяц	
		Дерматологические		100 мл	

		е средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		1 раз месяц	
4	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. 1 год	п. 997 Приложение 1, п. 4.7 Приложение 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар 1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. 2,5 года	
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки/Полусапоги/Сапоги	1 шт. 1,5 года	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки/Рукавицы	4 пары 1 год	
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. 2 года	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 раз в месяц	
			Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл 1 раз месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа,	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250мл/ 200 гр. 1 раз в месяц	

		сmyвающие средства			
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 раз месяц	
5	Заведующий хозяйством	Средства индивидуальной защиты рук от общих производственных загрязнений	Рукавицы Перчатки	24 пары	п. 2.1 Приложения 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министрством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 мес.	
6	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	п. 1511 Приложения 1, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министрством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 мес.	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 раз месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 раз месяц	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	п. 4030 Приложения 1, п.1.23, п. 1.24, п. 7.2.1 Приложения 2 к Приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Средства	Рукавицы/Перчатки	12 пар	

		индивидуальной защиты рук для защиты от механических воздействий (порезов)		1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий с корректирующим эффектом	1 шт. 1 год	
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные, противогазоаэрозольные (комбинированные)	Фильтрующие самоспасатели, Респиратор	Определяется документами изготовителя	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 раз в месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 раз в месяц	
8	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. 1 год	п. 4561 Приложения 1, п. 4.7, п. 10.1 Приложения 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	
			Костюм для защиты от воды	1 шт. 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар 1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ;	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	

		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 год	
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1шт. 1,5 года	
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки/Полусапоги/Сапоги	1 шт. 1,5 года	
		Средства индивидуальной защиты рук от пониженных температур	Перчатки/Рукавицы	4 пары 1 год	
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. 2 года	
		Средства индивидуальной защиты органа слуха	Противошумные наушники и их комплектующие или Противошумные вкладыши (беруши)	Определяется документами изготовителя	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
			Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 месяц	
9	Столяр	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. 1 год	п. 4727 Приложения 1, п. 4.7 Приложение 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара 1 год	

	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар 1 год	29.10.2021 № 767н
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт. 2,5 года	
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки/Полусапоги/Сапоги	1 шт. 1,5 года	
	Средства индивидуальной защиты рук от пониженных температур	Перчатки/Рукавицы	4 пары 1 год	
	Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка	1 шт. 2 года	
	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа		100 мл 1 месяц	

		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защит от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
			Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл 1 месяц	
10	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. 1 год	п. 4732 Приложения 1, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных Приказом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защит от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
11	Уборщик служебных помещени й	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. 1 год	п. 4932 Приложения 1, п. 6.1 Приложения 2, Приложение 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 1 год	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 год	
		Дерматологическ е средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защит от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
			Средства гидрофобного действия	100 мл 1 месяц	

		Дерматологически е средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 месяц	
		Дерматологически е средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающ его) типа		100 мл 1 месяц	
12	Электромо нтер по обслужива нию электрообо рудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. 2 года	п. 5294 Приложения 1, Приложение 3, п. 3.1.1 Приложения 3 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
			Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт. 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и термических рисков электрической дуги	1 пара 1 год	
			Обувь специальная диэлектрическая	определя ется докумен тами изготови теля	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар 1 год	
			Перчатки специальные диэлектрические	определя ется докумен тами изготови теля	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт. 1 год	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
		Дерматологически е средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений, смывающие средства	250/200 мл/гр 1 мес.	
		Дерматологически е средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защит от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл 1 месяц	
		Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Галоши Боты	Дежурн ые	
Коврик диэлектрический					
13	Директор, Зам.директ	Дерматологичес кие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений,	Обеспе чение	п. 36-37 Правил обеспечения

ора по УР, Зам.директ ора по ППО, Зам.директ ора по воспитател ьной работе, Главный бухгалтер, Бухгалтер, Преподава тели, Социальны й педагог, Методист, Педагог- организо р, Педагог- психолог, Руководит ель САЦ, Руководит ель ЦТ и П, Руководит ель ЦНМР, Руководит ель физвоспит ания, Заведующ ий отд. "Стоматол огия", Заведующ ий ОДПО, Заведующ ий отд. "Сестринс кое дело" (оч-заоч), Заведующ ий отд. "Лечебное дело", Заведующ ий очным отд. "Сестринс кое дело", Заведующ ий практическ им обучением по РВТ, Заведующ ий УЧ, Секретарь УЧ, Секретарь руководите ля, Оператор	индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	смывающие средства	постоян ного наличия смываю щих средств в санитар но- бытовы х помеще ниях	работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №766н
--	--	---------------------------	---	---

ЭВМ, Специалис т по кадрам, Лаборант, Заведующ ий библиотек ой, Библиотек арь, Заведующ ий практикой, Специалис т по охране труда, Начальник отдела БМР и ГО, Системны й администр атор, Инженер- сметчик, Программи ст, Агент по снабжению , Механик, Начальник ПЭО, Экономист ,Юрисконс ульт, Начальник АХО, Заведующ ий хозяйством , Инженер по ремонту зданий, Советник директора по воспитани ю и взаимодей ствию с детскими обществен ными объединен иями.				
---	--	--	--	--