

664011 г. Иркутск, ул. Некрасова, 2
тел. 50-43-75

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения

ИРКУТСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ

Срок действия с 28.02.2019 г. по 25.02.2022 г.

Принят на конференции членов трудового коллектива 28.02.2019 г.

Директор ГБПОУ ИОКК
Соковнина Светлана Анатольевна,
тел: 50-34-75

Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИОКК
Савченко Ирина Валериевна
тел: 50-34-75

списочная численность – 85,5 чел.

Иркутск 2019



с решением

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	Стр.
РАЗДЕЛ 1. Общие положения	3
РАЗДЕЛ 2. Трудовой договор	4
РАЗДЕЛ 3. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации и аттестация сотрудников	6
РАЗДЕЛ 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	6
РАЗДЕЛ 5. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха	7
РАЗДЕЛ 6. Оплата труда. Денежные выплаты, пособия и компенсации	10
РАЗДЕЛ 7. Охрана труда и здоровья	11
РАЗДЕЛ 8. Социальное развитие трудового коллектива, социальное партнерство	12
РАЗДЕЛ 9. Условия работы и гарантии Совета трудового коллектива	13
РАЗДЕЛ 10. Обязательства Совета трудового коллектива	14
РАЗДЕЛ 11. Контроль за выполнением коллективного договора	15
РАЗДЕЛ 12. Приложения к коллективному договору	16

РАЗДЕЛ 1.

Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами РФ и является основным правовым актом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работником.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются коллектив работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутский областной колледж культуры в лице председателя Совета трудового коллектива И.В. Савченко (далее – «Совет трудового коллектива») и Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутский областной колледж культуры в лице директора С.А.Соковниной (далее – «Работодатель»), совместно именуемые «Стороны».
- 1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнить.
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, с учетом интересов и уважения сторон, на основе соблюдения норм законодательства РФ, заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях, развитии социального партнерства на демократической основе, полномочности представителей сторон, свободы выбора, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения и ответственность за невыполнение условий настоящего коллективного договора.
- 1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива представителем работников колледжа, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.
- 1.6. Совет трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе ГБПОУ Иркутский областной колледж культуры всеми доступными ему методами и средствами, укреплению морально-психологического климата в коллективе.
- 1.7. Работники предоставляют праву Совету трудового коллектива договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней со дня его подписания Сторонами. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.9. В период действия коллективного договора Совет трудового коллектива оказывает Работодателю содействие в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.
- 1.10. Основные права и обязанности Сторон определены правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с Советом трудового коллектива.
- 1.11. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения трудовых договоров и не ограничивает права Сторон при рассмотрении социальных гарантий.
- 1.12. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного бюджетного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.13. При смене формы собственности ГБПОУ ИОКК коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При реорганизации ГБПОУ ИОКК в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.15. При реорганизации или смене формы собственности ГБПОУ ИОКК любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации ГБПОУ ИОКК коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников колледжа.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу и действует в течение 3 (трех) лет с момента его подписания Сторонами. Срок действия коллективного договора может быть продлен на срок не более 3 (трех) по соглашению Сторон.

1.19. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем его оплаты, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива и вводятся в действие на основании совместного решения Сторон без утверждения на собрании трудового коллектива.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и с помощью Совета трудового коллектива:

1.20.1. учет мнения Совета трудового коллектива и его представителей в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

1.20.2. консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.20.3. получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также по иным вопросам, предусмотренным действующим законодательством РФ, учредительными документами колледжа и коллективным договором;

1.20.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении положений по ее совершенствованию;

1.20.5. обсуждение Советом трудового коллектива планов социально-экономического развития колледжа;

1.20.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.20.7. иные формы управления в соответствии с действующим законодательством РФ, учредительными документами колледжа и коллективным договором.

РАЗДЕЛ 2.

Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным нормативными правовыми актами, учредительными документами колледжа, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор должен содержать все условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем педагогической нагрузки педагогическим работникам в соответствии с приказом министерства образования и науки РФ устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Советом трудового коллектива.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения Советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только по соглашению сторон трудового договора либо по инициативе Работодателя в случаях:

2.11.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.11.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

2.11.3. восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.14. О внесении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.15. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в колледже работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. При приеме на работу работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в колледже, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может осуществляться только по основаниям, на условиях и в порядке, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3.

Профессиональная подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации и аттестация сотрудников

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

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом их специальностей;

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет, при условии наличия финансирования;

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников;

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 4.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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

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

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

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2 ст.81 ТК РФ, Работодатель обязан предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией колледжа и сокращением численности или штата Работодатель обязан производить с учетом мнения Совета трудового коллектива, уведомив Совет трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.6. Работодатель обязан трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из колледжа инвалидов.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в колледже более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, а также другие категории работников в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными правовыми актами колледжа.

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

4.9. Работникам, высвобождаемым из колледжа в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья, возможность пользоваться на правах работников колледжа услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.10. При появлении новых рабочих мест в колледже, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из колледжа в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 5.

Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха

5.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем строятся на основе трудового законодательства РФ. Работодатель обязан знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или в другие подразделения колледжа, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и иных вопросов трудового распорядка и дисциплины труда.

5.2. Режим труда и отдыха регулируется трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

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

5.4. Работодатель обязан по заявлению Совета трудового коллектива устанавливать для женщин колледжа, имеющих детей в возрасте до 14 лет, сокращенную рабочую неделю продолжительностью 36 часов без изменения их заработной платы.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются соглашению между работником и Работодателем либо по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет и/или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности не допускается наличие перерывов между

занятиями. Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при наличии у Работодателя такой возможности.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом колледжа (заседания педагогического Совета трудового коллектива, собрания, совещания, заседания), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.9. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников колледжа в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

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

5.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном действующим законодательством РФ порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.12. Стороны пришли к соглашению об утверждении перечня работ, на которых допускается разделение дня на части. Такой режим работы устанавливается для водителей и лаборантов.

5.13. Стороны договорились, что Работодатель приказом в исключительных случаях в интересах трудового коллектива и создания лучших условий отдыха вправе перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем по согласованию с Советом трудового коллектива.

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

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

5.16. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается Работодателем. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, и с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал добровольно привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана колледжа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.20. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

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

5.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.23. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользуемый отпуск при увольнении).

5.24. В соответствии с действующим законодательством работникам колледжа предоставляется отпуск следующей продолжительности:

5.24.1. преподавателям – 64 календарных дня;

5.24.2. остальным работникам – 36 календарных дней. (к остальным работникам относятся: Библиотекарь, вахтер, ведущий художник, ведущий юрисконсульт, гл. библиотекарь, заведующий общежитием, заведующий хозяйством, инженер- энергетик, кастелянша, костюмер, лаборант, подсобный рабочий, психолог, слесарь – сантехник, слесарь-электрик, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, ст. лаборант, сторож, техник, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, зав. отделением, зав. практикой, заведующий канцелярией, зам. директора, концертмейстер, методист, преподаватель, руководитель физического воспитания, старший методист).

5.25. Оставшиеся дни отпуска, не использованные в летний период, предоставляются педагогическим работникам в зимние каникулы или в любое удобное для преподавателя время по согласованию с Работодателем.

5.26. Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств фонда заработной платы работникам:

5.26.1. занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ - от 7 календарных дней;

5.26.2. с ненормированным рабочим днем (главный бухгалтер, заместители директора, водитель) в соответствии со ст.119 ТК РФ не менее 3 календарных дней;

5.27. Дополнительные отпуска, указанные в п. 5.26 коллективного договора, суммируются с минимальным отпуском в 36 календарных дней и устанавливаются независимо друг от друга. Перенос дополнительного отпуска на другой календарный год не допускается.

5.28. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставлять ему отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

5.28.1. при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

5.28.2. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;

5.28.3. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

5.28.4. для проводов детей в армию – 2 календарных дня;

5.28.5. в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

5.28.6. работнику в день его юбилея (50, 60 лет) - 1 календарный день;

5.28.7. в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

5.28.8. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

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

5.28.11. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанное с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

5.29. Работодатель обязан предоставлять ежемесячно одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению и заявлению Совета трудового коллектива дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по согласованию между работником и работодателем, в порядке, предусмотренном ст.125 ТК РФ.

5.31. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.32. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы только с согласия работника.

5.33. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.34. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дня устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.35. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет не менее 30 минут.

РАЗДЕЛ 6.

Оплата труда. Денежные выплаты, пособия и компенсации

6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным директором.

6.2. Заработная плата работникам выплачивается за первую половину месяца не позднее 25 числа этого месяца, за вторую – 10 числа следующего месяца.

6.3. Оплата отпуска производится в соответствии с положениями ТК РФ.

6.4. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной работы в колледже), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость групп, установленная типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива ведет постоянную работу по совершенствованию нормативной базы колледжа, по материальному и моральному стимулированию работников, развитию базы внебюджетного финансирования и системы ее использования для социального развития коллектива.

6.8. Работодатель организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

6.9. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и в случае необходимости обращается в соответствующие органы местного самоуправления с заявлениями о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение (строительство).

6.10. По заявлениям структурных подразделений и в соответствии с Положением о нагрудном знаке «Почетный работник Иркутского областного колледжа культуры», Работодатель рассматривает на общем собрании трудового коллектива кандидатуры для награждения таким знаком и утверждает кандидатуры по согласованию с Советом трудового коллектива.

- 6.11. По согласованию с Советом трудового коллектива Работодатель разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы премирования, надбавок, выплат и компенсаций.
- 6.12. Условия оплаты труда работника, установленные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 6.13. Работодатель обязан возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.
- 6.14. Работодатель обязан сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, среднюю заработную плату.

РАЗДЕЛ 7.

Охрана труда и здоровья

- 7.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников колледжа на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, для чего заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, ответственных должностных лиц, на срок действия коллективного договора и ежегодно закладывать в проект бюджета колледжа средства на мероприятия по охране труда, предусмотренные этим соглашением.
- 7.2. В колледже в обязательном порядке совместными усилиями Работодателя и работников должна быть создана комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.
- 7.3. Работодатель обязан сформировать в колледже фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в соответствии со сметой, но не менее 0,2% от суммы затрат на оказание услуг.
- 7.4. Работодатель обязан провести в колледже специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с Графиком проведения специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета трудового коллектива, и с последующим декларированием.
- 7.5. В состав аттестационной комиссии для целей п. 7.3 коллективного договора в обязательном порядке входят члены Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.
- 7.6. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками колледжа обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.7. Работодатель обязан регулярно организовывать проверку знаний работников колледжа по охране труда.
- 7.8. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за свой счет.
- 7.9. Работодатель обязан сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками колледжа на время приостановления их работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 7.10. Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 7.12. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.
- 7.13. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива.
- 7.14. Для погребения работников, погибших в результате несчастного случая в колледже, Работодатель возмещает затраты на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, за счет средств социального страхования.
- 7.15. Совместно с Советом трудового коллектива Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.16. В случае выявления комиссией по охране труда нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает меры к устранению таких нарушений.
- 7.17. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, Работодатель организывает проведение за счет собственных средств предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотров работников колледжа. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры. Для водителя устанавливаются обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.
- 7.18. За счет собственных средств Работодатель обеспечивает своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства работникам колледжа, выполняющих работу, связанную с загрязнением и вредными условиями труда.

РАЗДЕЛ 8.

Социальное развитие трудового коллектива, социальное партнерство

- 8.1. Стороны, основываясь на нормах ТК РФ, ином действующем законодательстве РФ, основных принципах социального партнерства, считают одной из наиболее приоритетных задач решение социальных вопросов и выработку мер, направленных на достижение высокого уровня социального развития коллектива.
- 8.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются принимать меры для использования бюджетных и внебюджетных средств на социальное развитие коллектива; при наличии средств оказывать материальную помощь сотрудникам и ветеранам колледжа при чрезвычайных ситуациях или стихийных бедствиях; организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива и других работников колледжа; совместно с комиссией по социальному страхованию проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.
- 8.3. Работодатель обязуется разрабатывать и обеспечивать реализацию программ социального развития коллектива; заключать и обеспечивать выполнение договоров с учреждениями здравоохранения по медицинскому обслуживанию сотрудников; изыскивать и выделять средства для приобретения ценных подарков сотрудникам, уходящим на пенсию.
- 8.4. В целях совершенствования системы социального развития коллектива Стороны развивают сотрудничество с различными благотворительными фондами, иными учреждениями и организациями.
- 8.5. Стороны рассматривают и согласовывают вопросы использования части доходов от осуществления предпринимательской деятельности колледжа на социальное развитие коллектива. Работодатель не реже 2 (двух) раз в год информирует коллектив о получении доходов от предпринимательской деятельности и расходовании этих средств.
- 8.6. Стороны анализируют социальное положение сотрудников в целях совершенствования системы социальной защиты, улучшения социальной помощи и поддержки сотрудников колледжа.

РАЗДЕЛ 9.

Условия работы и гарантии Совета трудового коллектива

9.1. Совет трудового коллектива создается и осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом колледжа. Права, полномочия, участие в управлении колледжем, гарантии деятельности Совета трудового коллектива в полном объеме обеспечиваются действующим законодательством РФ.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете трудового коллектива.

9.3. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Председатель Совета трудового коллектива, а также его заместитель, могут быть уволены помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа или Совета трудового коллектива в соответствии со ст. 374 ТК РФ. Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа или Совета трудового коллектива в случае, если несогласие не представлено в установленный срок или если решение Совета трудового коллектива о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя. Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган право обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом Совета трудового коллектива, в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.7. Работодатель обеспечивает необходимые условия деятельности Совета трудового коллектива, а также на безвозмездной основе предоставляет Совету трудового коллектива помещения, транспортные средства, средства связи, компьютеры с выходом в Интернет, копировальную технику, расходные материалы для оргтехники, канцелярские товары, а также определяет и устанавливает неосвобожденному председателю Совета трудового коллектива надбавки или выплачивает материальное поощрение за счет средств колледжа.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Совета трудового коллектива на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.10. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.11. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий колледжа по аттестации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.12. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

9.12.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, по инициативе Работодателя;

9.12.2. привлечение к сверхурочным работам;

9.12.3. изменение рабочего времени на части;

9.12.4. изменение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни;

9.12.5. возможность предоставления отпусков;

9.12.6. изменение заработной платы;

9.12.7. изменение систем нормирования труда;

9.12.8. массовые увольнения;

- 9.12.9. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 9.12.10. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- 9.12.11. создание комиссий по охране труда;
- 9.12.12. утверждение формы расчетного листка;
- 9.12.13. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- 9.12.14. размеры повышения заработной платы в ночное время;
- 9.12.15. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения;
- 9.12.16. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 9.12.17. установление сроков выплат заработной платы работникам;
- 9.12.18. иные вопросы в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 10.

Обязательства Совета трудового коллектива и/или первичных профсоюзных организаций

- 10.1. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 10.2. Совет трудового коллектива представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами трудового коллектива, в случае, если они уполномочили Совет трудового коллектива представлять их интересы.
- 10.3. Совет трудового коллектива осуществляет проведение собраний трудового коллектива в начале и конце учебного года, а также в течение учебного года по мере необходимости, и ведение протоколов каждого собрания.
- 10.4. Перед началом учебного года Совет трудового коллектива представляет свой план работы на учебный год, а в конце учебного года отчитывается перед членами трудового коллектива колледжа о результатах своей деятельности.
- 10.5. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов колледжа; за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.6. Совместно с Работодателем и работниками Совет трудового коллектива разрабатывает меры по защите персональных данных работников.
- 10.7. Совет трудового коллектива представляет интересы и защищает трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и судах.
- 10.8. Совместно с уполномоченным органом по социальному страхованию Совет трудового коллектива осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Совет трудового коллектива участвует в работе уполномоченного по социальному страхованию в вопросах летнего оздоровления детей работников колледжа.
- 10.10. Совет трудового коллектива ведет работу по организации досуга ветеранов колледжа и принимает посильное участие в их жизни.
- 10.11. Совместно с Работодателем Совет трудового коллектива обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, а также контролирует своевременность предоставления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.12. Совет трудового коллектива оказывает материальную помощь членам трудового коллектива колледжа в случае смерти близких родственников, в случае рождения ребенка, на юбилейные даты, на лечение и на иные цели.

10.13. Совет трудового коллектива осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в колледже.

РАЗДЕЛ 11.

Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Отдел труда и управления охраной труда Департамента закупок, ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений Комитета по бюджетной политике и финансам Администрации г. Иркутска.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. Дважды в год Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива ГБПОУ ИОКК.

11.4. Стороны рассматривают в установленный законодательством РФ срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.8. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению новых коллективных договоров.

РАЗДЕЛ 12.

Приложения к коллективному договору

12.1. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

- Приложение № 1 Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по установленной норме
- Приложение № 2. Нормы расхода смывающих и (или) обезвреживающих средств в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутский областной колледж культуры

Директор ГБПОУ ИОКК
Соковнина Светлана Анатольевна
тел: 50-43-75

28.02.2019



Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИОКК
Савченко Ирина Валериевна
тел: 50-43-75
28.02.2019

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа на которых дает право на бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты по установленной норме

Настоящий «Перечень» разработан на основании Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015, № 36213) и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 июля 2007 г. N 477 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 16 октября 2007 г. Регистрационный N 10332.).

№ п/п	Наименование профессии/ должности	Наименование спецодежды, спецобуви, др. средств индивидуальной защиты	Кол-во штук/ пар/ комплектов	Срок носки (использования), год
1	2	3	4	5
1	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1
2	Подсобный рабочий	Костюм (хлопчатобумажный или из смешанных тканей) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1
		Очки защитные	1	до износа
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1	1
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	1
3	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием;	6	1

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12	1
Слесарь-сантехник		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Ботинки кожаные с жестким подноском	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	1
		Очки защитные		до износа
		Сапоги резиновые или галоши резиновые	1	дежурные
5	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с точечным покрытием	12	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1	дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	1
6	Ведущий художник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1	1
		Головной убор	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1
		Перчатки с точечным покрытием	6	1
		Очки защитные		до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее		до износа
7	Инженер-энергетик; Слесарь-электрик	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1

		Ботинки кожаные	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1
		Очки защитные		до износа
8	Столяр по изготовлению декораций	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	1
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12	1
		Ботинки кожаные	1	1
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1	1
		Очки защитные		до износа
		Вкладыши протившумные		до износа
9	Вахтёр (сторож)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1
10	Заведующий библиотекой	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1

12	Закрученный осколки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1
13	Кастюльница	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	1
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
14	Техник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или...	1	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1

Директор ГБПОУ ИОКК
Соковнина Светлана Александровна

28.02.2019



Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИОКК
Савченко Ирина Валериевна
28.02.2019

НОРМЫ
расхода смывающих и (или) обезвреживающих средств
в ГБПОУ Иркутский областной колледж культуры

Данные нормы составлены в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г., № 1122н.

№ п/п	Наименование профессии/ должности	Норма выдачи на 1 работника в месяц (если не указан др. срок)
1	2	3
1	Уборщик территории	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Подсобный рабочий	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Уборщик служебных помещений	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Слесарь-сантехник	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Водитель автомобиля	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Ведущий художник	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 200 мл. (очищающие кремы, гели и пасты). 100 мл. (регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии) 100 мл. (средства гидрофильного действия) 100 мл. (средства гидрофобного действия) либо за место последних двух пунктов 100 мл. (средства комбинированного действия)
7	Инженер-энергетик	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Слесарь-электрик	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Столяр по изготовлению декораций	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10	Заведующий библиотекой	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11	Заведующий хозяйством	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12	Заведующий складом	300 г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13	Кастелянша	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14	Техник	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

1. По соглашению с советом трудового коллектива водителю смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются в объеме работника, занятого на работах с

легкосмываемыми загрязнениями, т.к. он не занимается непосредственно заменой масла, заправкой автомобиля бензином и иными подобными мероприятиями. Эти действия выполняют сотрудники специализированных предприятий.

2. По соглашению с советом трудового коллектива уборщику территории, уборщику служебных помещений смывающие и (или) обезвреживающие средства выдаются в объёме работника, занятого на работах с легкосмываемыми загрязнениями, т.к. они при работе используют перчатки и другие СИЗ.

Директор ГБПОУ ИОКК
Соковнина Светлана Анатольевна

28.02.2019



Председатель Совета трудового
коллектива ГБПОУ ИОКК
Савченко Ирина Валериевна
28.02.2019

... ..



Пропито и прочумеровано:

21 лист

Председатель Трудового коллектива

Ершоу НОКК

Савченко И.В.