

От работодателя
Директор колледжа



Д.И. Кириллов

«31» мая 2024 года

Согласовано:

От работников

Председатель профкома
колледжа



Н.А. Игнатенко

«31» мая 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
“БЕЛГОРОДСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ”
Департамента внутренней и кадровой политики Белгородской области

На период с 31 мая 2024 года по 30 мая 2027 года

Коллективный договор принят на общем собрании
работников и обучающихся колледжа «31» мая 2024 года (протокол № 2)

Учредитель (полное наименование)	
Министерство образования, науки и культуры Белгородской области	
Муниципальное образование «Город Белгород»	
Дата	31 мая 2024
Подпись	Игнатенко Н.А.



Регистрационная карточка коллективного договора

- 1. Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор – директор Кириллов Денис Иванович.**
- 2. Сведения о представителе работников, подписавшего коллективный договор – председатель профсоюзного комитета Игнатенко Николай Анатольевич.**
- 3. Юридический адрес организации – г. Белгород, Гражданский проспект, д. 50.**
- 4. Телефон представителя работодателя – (4722) 27-33-98.**
- 5. Телефон представителя работников – (4722) 27-33-98.**
- 6. Вид экономической деятельности – Образование профессиональное среднее.**
- 7. Численность работников организации – 143 человека.**
- 8. Наличие приложений к коллективному договору – 8.**

Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2 - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Приложение №3 - Положение о материальном стимулировании работников из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Приложение №4 - Положение о комиссии по трудовым спорам.

Приложение №5 - План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Приложение №6 - Перечень профессий (должностей) работников, нормы и сроки износа бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приложение №7 - Перечень работ, требующих проведения обязательного и периодического осмотра работников.

Приложение №8 - Перечень норм выдачи смывающих средств

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	наименование	№ страни цы
Раздел 1	Общие положения	4
Раздел 2	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении	5
Раздел 3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
Раздел 4	Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 5	Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда	9
Раздел 6	Социальные гарантии и льготы	12
Раздел 7	Охрана труда и здоровья	14
Раздел 8	Права и гарантии профсоюзной деятельности	15
Раздел 9	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	16
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка.	
Приложение №2	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.	
Приложение №3 Приложение № 4	Положение о материальном стимулировании работников из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Положение о комиссии по трудовым спорам.	
Приложение №5	План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	
Приложение №6	Перечень профессий (должностей) работников, нормы и сроки износа бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	
Приложение №7	Перечень работ, требующих проведения обязательного и периодического осмотра работников.	
Приложение №8	Перечень норм выдачи смывающих средств	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Белгородский строительный колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

1). Работодатель в лице его представителя – директора Колледжа – Кириллова Дениса Ивановича (далее - Работодатель);

2). Работники Колледжа в лице их представителя - первичной профсоюзной организации преподавателей, сотрудников и студентов ОГАПОУ «БСК» (далее – Работники) в лице председателя профкома Колледжа – Игнатенко Николая Анатольевича.

1.4. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Колледжа, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Для ознакомления Работников с текстом настоящего коллективного договора Работодатель размещает его на официальном сайте Колледжа.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем.

1.9. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Стороны договорились, что принятие Коллективного договора, изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся на Общем собрании (конференции) Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

2.1.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливать обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовую функцию с определением должностных обязанностей, включая установленный объем учебной нагрузки для педагогических работников, условия оплаты труда (размер должностного оклада, ставки заработной платы, гарантированные надбавки и доплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Привлечение Работников Колледжа к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по приказу директора с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.1.4. Оговаривать в трудовых договорах объем учебной нагрузки педагогических Работников по тарификационному списку, который может

быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника Колледжа, осуществлять только в случаях, когда по независящим причинам, (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся и др.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

2.1.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.1.7. Сообщать профкому Колледжа в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников, не позднее, чем за три месяца.

2.1.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.1.9. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Колледжа, сокращением численности или штата работников право на время для поиска работы не более 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка (по согласованию с его непосредственным руководителем).

2.1.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профкома Колледжа.

2.2 Работники обязаны:

2.2.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2.3. Трудовой договор с дистанционным работником заключают в бумажном виде или в электронной форме. В последнем случае стороны обмениваются электронными документами, используя электронную подпись (ч. 4 ст. 312.1 ТК РФ, ч. 1 ст. 5 Закона от 06.04.2011 N 63-ФЗ). Если соглашение заключено в электронном формате, Работодатель обязан в течение трех календарных дней направить сотруднику бумажный вариант документа (ч. 2 ст. 312.2 ТК РФ).

Работодатель вправе принять решение о распространении на

взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работники Колледжа обязаны постоянно повышать свой профессиональный уровень, регулярно повышать свою квалификацию.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оказывать содействие в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации за счет средств Колледжа Работникам, которым это рекомендовано по решению аттестационной комиссии Колледжа с учетом целесообразности и производственной необходимости.

3.2.2. Направлять педагогических Работников на повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности согласно плану повышения квалификации не реже чем один раз в 3 года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3. Стороны договорились не создавать условий для возникновения коллективных трудовых споров в период действия настоящего коллективного договора, отказались от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

3.4. Для рассмотрения возможных индивидуальных трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) на паритетной основе, действующая на основе Положения о комиссии по трудовым спорам.

3.5. До обращения в КТС Работник должен самостоятельно или с привлечением профкома Колледжа принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с Работодателем. Если на этом этапе удовлетворяющее решение трудового спора не достигается, трудовой спор передается на рассмотрение КТС (Приложение № 4 – Положение о комиссии по трудовым спорам).

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также

соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников Колледжа определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), иными локальными нормативными актами Колледжа, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы.

4.2. Работникам из числа административного персонала, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала Колледжа устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников колледжа (педагог-психолог, методист, социальный педагог, мастер производственного обучения, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы, педагогам дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) -18 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 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»).

4.4. Преподавателям за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году по трудовому договору, кроме того по производственной необходимости возможна почасовая оплата объёмом до 300 педагогических часов. За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601).

Педагогические Работники должны быть ознакомлены под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для директора и заместителей директора колледжа количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

4.5. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим Работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих

отпусках.

4.6. Продолжительность непрерывной рабочей недели (*шестидневная или пятидневная рабочая неделя соответственно*) с одним или двумя выходными днями в неделю, сменный график работы устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днём является воскресенье (за исключением сменного графика).

4.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Ставки заработной платы, установленные за 18 часов преподавательской работы в неделю и за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

4.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических Работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период Работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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, а также 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается (кроме Работников, работающих по графику сменности). Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа (в соответствии со ст. 113 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Направление инвалидов в служебные командировки 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 направления в служебную командировку.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профкома Колледжа.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

4.11. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

4.12. Работникам, замещающим должности педагогических работников, а также директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений колледжа, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно приложению к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», прочим Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);

- 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

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

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя) (ст. 260 ТК РФ);

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя) (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или

командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, (статья 262 ТК. РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются 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. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и

Работодателем (статья 128 ТК РФ).

4.17. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда и компенсации

5.1. Формы и системы оплаты труда определяются в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера непосредственно колледжем в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и «Положением об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» (утвержденным Постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 г. № 138-пп с изменениями и дополнениями)

5.2. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 19 242 рубля в месяц с 1 января 2024 года.

Далее ежегодно устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

5.3. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Размеры базовых должностных окладов работников колледжа устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (приказом директора) на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» с изменениями и дополнениями.

Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком аттестации педагогического персонала государственных и муниципальных образовательных учреждений, в соответствии с Письмом Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010 г. № 03-52/46 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, приказом департамента

образования Белгородской области от 18 ноября 2011 года № 3479 «О порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений области».

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и категории должности, присвоенной по результатам аттестации комиссией колледжа.

5.5. Месячная заработная плата работников (включая внутренних и внешних совместителей по трудовому договору) колледжа выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», а также в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 07 апреля

2014

года

№ 138-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» могут быть внесены изменения в структуру оплаты труда работников образовательных организаций в части увеличения базовых должностных окладов, изменения гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера за счет перераспределения средств, в пределах имеющихся ассигнований.

5.6. Выплаты стимулирующего характера (в том числе доплата за общий стаж работы в системе образования) и премирование осуществляются по показателям и условиям, предусмотренным «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников» (приложение № 2).

В целях материальной заинтересованности и стимулирования труда за организацию платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности могут устанавливаться работникам периодические стимулирующие выплаты за организацию, участие и обеспечение предпринимательской и приносящей доход деятельности, за высокие результаты работы, единовременные премии за высокий профессионализм и качество выполняемой работы и материальная помощь согласно «Положению о материальном стимулировании работников из средств, полученных от приносящей доход деятельности» (приложение №3) по приказу директора.

Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей колледжа, составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы и устанавливается «Положением об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области» (утвержденным Постановлением Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014г. №138-пп с изменениями и дополнениями).

Право на получение выплат стимулирующего характера по результатам труда на основе критериев оценки профессиональной деятельности, премии по итогам работы и единовременные премии имеют штатные работники, работающие в колледже на момент выплаты. Доплата за общий стаж работы, а также единовременные премии внешним совместителям не выплачиваются.

Доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по основному месту работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Установить для оплаты за сверхурочную работу учетный период 1 месяц.

5.9. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливается по соглашению сторон по трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.10. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»).

5.11. В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей организации. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

5.12. В пределах, имеющихся средств на оплату труда работников ОГАПОУ «БСК» самостоятельно определяет размеры гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера из фонда оплаты труда за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.13. В случае уменьшения финансирования из областного бюджета, уменьшения поступления средств от приносящей доход деятельности, изменения объёма выполняемых работ или снижения критериев оценки профессиональной деятельности по приказу директора могут уменьшаться или отменяться установленные доплаты.

5.14. Выплаты заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца;

- окончательный расчет за месяц - 5 числа следующего за оплачиваемым месяцем.

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

5.16. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

В исключительных случаях отдельным работникам могут быть выданы внеплановые авансы в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

5.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

5.18. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на следующих условиях:

по выбору работника, на основании его письменного заявления, заработная плата переводится:

- в кредитную организацию, с которой у работодателя заключен договор (в таком случае обслуживание банковской карты осуществляется за счет средств работодателя);

- в иную кредитную организацию, в которой у работника открыт лицевой счет и в которую работник изъявил желание переводить его заработную плату (в таком случае обслуживание банковской карты (лицевого счета) осуществляется за счет личных средств работника).

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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.20. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.21. При наличии средств по статье 226 «Оплата труда по договорам гражданско-правового характера» может производиться оплата труда по договору за исполнение работ и услуг по цене, установленной соглашением сторон, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные работы или услуги.

6. Социальные гарантии и льготы.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и её компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. При направлении Работников в служебные командировки руководствоваться Положением о командировках работников Колледжа.

6.3. Молодым специалистам, получившим среднее или высшее образование и принятым на работу на должности педагогических работников в Колледж, оказываются меры социальной поддержки в течение первых трёх лет работы, путём установления ежемесячных гарантированных надбавок молодым специалистам в размере 30% от базового должностного оклада.

Молодым специалистом в Белгородской области признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию Белгородской области не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) (Закон Белгородской области 31.10.2014 № 314 от «Об образовании в Белгородской области»).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.4.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.4.3. Приобретать ритуальные предметы (венки, цветы и др.) для возложения венков и на похороны, выделять автотранспорт на похороны работника и обучающегося за счет средств колледжа.

6.4.4. Выделять из внебюджетных средств сумму в размере до 0,03% в год от дохода на оздоровление, лечение и отдых работников колледжа. При наличии финансовой возможности.

6.4.5. При имеющейся финансовой возможности приобретать работникам колледжа путевки для отдыха, подарки и цветы при чествовании.

6.4.6. Материально поощрять сотрудников колледжа, состоящих в штате колледжа, в связи со знаменательными событиями страны, отрасли, колледжа по приказу в пределах имеющихся финансовых средств.

6.4.7. Оказывать финансовую помощь профкому в организации культурно-массовых, спортивно-оздоровительных и иных мероприятий для работников колледжа, а также при приобретении новогодних подарков детям.

6.4.8. Материально поощрять студентов за достижение высоких результатов в различных конкурсах и соревнованиях по приказу директора.

6.4.9. Освобождать Работников от работы в день сдачи крови и ее компонентов. Предоставлять дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Сохранять средний заработок за указанных два дня. По письменному заявлению по соглашению с Работодателем в случае выхода на работу в день сдачи крови и её компонентов и дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года.

6.4.10. Предоставлять льготу для работников колледжа, проживающих в общежитиях колледжа в размере 50% на содержание и ремонт жилой площади от утвержденной стоимости в установленном порядке.

6.4.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5 Выплата материальной помощи работникам Учреждения производится при наличии экономии средств фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных в смете расходов на содержание Учреждения на соответствующий финансовый год.

Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается по решению Работодателя на основании их личного заявления и подтверждающих документов, с учетом конкретных обстоятельств, явившихся основанием для подачи заявления.

Право на предоставление материальной помощи у работников возникает в случаях:

а) смерти (гибели) работника, близкого родственника работника – в размере не более 15 000 рублей, на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.);

В случае смерти работника Учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников.

В целях настоящего положения под близкими родственниками понимаются - родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

б) рождения ребенка у работника – в размере не более 10 000 рублей на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника – в размере не более 10 000 рублей на основании копии свидетельства о регистрации брака;

г) утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств или преступления – в размере не более 10 000 рублей из бюджетных средств и не более 20000 рублей из средств от приносящей доход деятельности, на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

д) длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем - в размере не более 5 000 рублей из бюджетных средств и не более 20 000 рублей из средств от приносящей доход деятельности на основании медицинского заключения (справки).

Под длительной болезнью понимается нахождение работника на непрерывном лечении не менее 21 календарного дня подряд.

Выплата материальной помощи оформляется приказом Работодателя.

Контроль за соблюдением порядка предоставления материальной помощи осуществляет председатель первичной профсоюзной организации Учреждения.

6.6. «Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой;

- справки медицинского учреждения о том, что родитель, ребенок, муж/жена, брат/сестра нуждается в уходе;

- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении заявителя, копия свидетельства о рождении сына/дочери либо брата/сестры, копия свидетельства о браке (при смене имени/отчества/фамилии при регистрации брака) или свидетельства о смене имени/фамилии по собственному желанию и иные документы подтверждающие родство)».

6.7. В соответствии со статьёй 72 Конституции Российской Федерации, Федеральном законе от 28.03.1998 № 53 -ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», законом Белгородской области от 05.07.2007 № 122 «О социальном партнерстве в Белгородской области», в целях создания условий

для сохранения рабочих мест для граждан, изъявивших желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины:

«Приостанавливать действие трудового договора по заявлению работника и сохранения рабочего места на период от трех месяцев до одного года включительно для работников изъявивших желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, обеспечить на период от трех месяцев до одного года включительно приостановление действия трудового договора по заявлению работника и освобождение работника от основной работы на период прохождения им военной службы с сохранением за таким работником занимаемого рабочего места, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора».

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 4).

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

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

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

7.1.5. Работодатель с 1 июня 2022 года приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

7.1.6. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.1.7. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п. 7.1.5 настоящих Правил, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

7.1.8. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

7.1.9. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах,

указанных в п. 7.1.5 настоящих Правил, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

7.1.10. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах, исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

7.1.11. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.1.12. Обеспечивать Работников бесплатно сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (приложение № 5).

7.1.13. Работодатель отстраняет от работы работников:

— появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

— не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

— не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

— не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, согласно ч. 2 ст. 76 ТК.

7.1.14. Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

7.1.15. Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 7.1.13 настоящих Правил. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

7.1.16. Обеспечивать организацию бесплатного прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников (приложение №6).

7.1.17. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

7.1.18. Работодатель с 1 июня 2022 года в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.1.19. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации, который ведется по форме из Приложения 6 к настоящим Правилам.

7.1.20. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

7.1.21. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия

составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

7.1.22. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года (работники, не достигшие возраста 40 лет);

- на один рабочий день один раз в год (работники, достигшие возраста 40 лет);

- на два рабочих дня один раз в год (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).

7.4.1. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с Работодателем.

7.4.2. Работники предоставляют Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации, в течение 3-х рабочих дней после прохождения диспансеризации.

8. Права и гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профкома Колледжа членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза Колледжа, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе Колледжа, уполномочил профком Колледжа представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника разовое перечисление на счет профкома Колледжа денежных средств из всей суммы причитающейся Работнику среднемесячной заработной платы в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза Колледжа и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Колледжа, учитывать мнение профкома Колледжа в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза Колледжа, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профкома Колледжа в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза Колледжа, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому Колледжа помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.3.5. Предоставлять профкому Колледжа в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома Колледжа, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану выделенного помещения.

8.3.7. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользоваться Интернетом и иметь веб-страницы на сайте Колледжа.

8.3.8. Не допускать 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 Колледжа и (или) профсоюзной деятельности.

8.4. Взаимодействие Работодателя с профкомом Колледжа осуществляется посредством учета мотивированного мнения профкома Колледжа в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

8.5. Члены профсоюза Колледжа, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома Колледжа 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 3 статьи 39 ТК РФ).

8.6. Члены профсоюза Колледжа включаются в состав комиссий Колледжа по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и др.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. На общем собрании работников и обучающихся колледжа заслушивать ежегодные отчеты Работодателя о выполнении коллективного договора.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора Работникам.

9.3. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

9.4. Представитель Работников в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации в уполномоченный орган.

9.5. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих Сторон.

9.6. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т.п.

9.7. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

Коллективный договор принят на общем собрании работников и обучающихся колледжа.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору на 2024-2027 г.

От работодателя
Директор колледжа

_____ Д.И. Кириллов

«31» мая 2024 г.

Согласовано:
От работников
Председатель профкома
колледжа

_____ Н.А. Игнатенко

«31» мая 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
ОГАПОУ «БСК»**

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к коллективному договору на 2024-2027 г.

От работодателя
Директор колледжа

_____ Д.И. Кириллов

«31» мая 2024 г.

Согласовано:
От работников
Председатель профкома
колледжа

_____ Н.А. Игнатенко

«31» мая 2024 г.

**Положение о распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда работников.**

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к коллективному договору на 2024-2027 г.

От работодателя
Директор колледжа

_____ Д.И. Кириллов

«31» мая 2024 г.

Согласовано:
От работников
Председатель профкома
колледжа

_____ Н.А. Игнатенко

«31» мая 2024 г.

**Положение о материальном стимулировании работников из средств,
полученных от приносящей доход деятельности.**

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
к коллективному договору на 2024-2027 г.

От работодателя
Директор колледжа

_____ Д.И. Кириллов

«31» мая 2024 г

Согласовано:
От работников
Председатель профкома
колледжа

_____ Н.А. Игнатенко

«31» мая 2024 г.

Положение о комиссии по трудовым спорам

План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель	Сроки исполнения
1	Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда: -руководителей подразделений; -работников рабочих профессий.	Специалист по ОТ, комиссия	не реже 1 раза в 3 года не реже 1 раза в год
2	Контролировать выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	постоянно
3	Иметь необходимое количество огнетушителей, указателей, информационных материалов по охране труда, противопожарной безопасности.	Специалист по ОТ, Зам. директора по АХР, заведующий хозяйством	постоянно
4	Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты, укомплектовать необходимыми инструментами каждое рабочее место	Зам. директора по АХР, инженер по ОТ, заведующий складом, заведующий хозяйством	постоянно
5	Проводить «День охраны труда»	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	ежегодно
6	Проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности (вводный, на рабочем месте)	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	постоянно
7	Организовать медицинские осмотры работников	Специалисты по кадрам, руководитель	в соответствии с требованиями законодательства

		учреждения.	
8	Обновлять и своевременно укомплектовывать средствами пожаротушения все участки работы	Зам. директора по АХР, заведующий хозяйством	постоянно
9	Доводить до необходимых норм оснащенность рабочих мест в кабинетах, лабораториях и других помещениях	Зам. директора по АХР, заведующий хозяйством	постоянно
10	Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	постоянно
11	Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом Колледжа.	Специалист по ОТ, руководители структурных подразделений	постоянно
12	Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.	Комиссия, руководители структурных подразделений	постоянно
13	Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Колледжа.	Зам. директора по АХР, заведующий хозяйством	в зимний период
14	Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Колледже в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.	Комиссия, руководители структурных подразделений	постоянно

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к коллективному договору на 2024-2026 г.

Перечень

профессий (должностей) работников, нормы и сроки износа бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Переченю профессий (должностей) работников, нормы и сроки износа бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно «Приложению к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н

п/п	Наименование профессии, должности	Наименование специальной одежды и обуви и СИЗ	Норма выдачи на год
1	Водитель грузового, легкового автомобиля, водитель автобуса (№ 11 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 штука 12 пар Дежурные 1 шт.
2	Уборщик территорий (дворник) (№ 23 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском	1 штука 6 пар 2 штук 1 пара
3	Сантехник, Слесарь (№ 148 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 штука 12 пар 1 пара 1 штука на 2 года
4	Мастер производственного обучения, старший мастер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Очки защитные	1 штука до износа

		Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	6 пар 1 штука на 3 года
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования (электрик) (№ 188 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Боты диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 штука дежурные дежурные 12 пар до износа 1 штука
6	Подсобный рабочий (№ 21 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Очки защитные	1 штука 12 пар 12 пар До износа
7	Заведующий лабораторией (мастерской), лаборант (№ 102 п\п приложения)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Фартук из полимерных материалов с нагрудником Очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	1 штука 12 пар 2 штуки до износа до износа
8	Уборщик служебных помещений (№ 171 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 штука 6 пар 12 пар
9	Уборщик производственных помещений (№ 170 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты	1 штука дежурный 6 пар 12 пар

		органов дыхания фильтрующее	до износа
10	Сторож (вахтер), дежурный по общезитию (№ 163 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 штука 1 пара 12 пара 1 штука на 2 года
10	Заведующий библиотекой, библиотекарь (№ 30 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука
11	Гардеробщик (№ 19 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука
12	Заведующий столовой, заведующий производством (шеф-повар), повар, кассир, буфетчик (№ 122 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Колпак хлопчатобумажный белый Куртка хлопчатобумажная Брюки хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный Туфли кожаные Фартук клеёнчатый Рукавицы комбинированные	1 штука 2 штуки в год 2 штуки в год 2 штуки в год 2 штуки в год 1 пара 1 штука 4 пары
13	Инженер электроник (программист) (№ 39 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Перчатки диэлектрические Боты или галоши диэлектрические	1 штука 6 пар до износа дежурные дежурные
14	Заведующий складом (№ 31 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 6 пар
15	Заведующий хозяйством (№ 32 п\п приложения)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука

		Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	6 пар 1 штука на 3 года
16	Механик, оператор копировальных и множительных машин (№ 110 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 6 пар
17	Комендант, кастелянша (№ 48 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 штука 1 штука на 3 года
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования (№ 135 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 1 пара 6 пар 1 штука на 2 года до износа до износа 12 пар
19	Лифтёр (№ 69 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 штука 6 пар
20	Архивариус (№ 7 п\п приложения)	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	1 штука 3 пары до износа
21	Оператор посудомоечной машины (№ 79 п\п приложения)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным	1 штука

		подноском Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые Очки защитные	1 пара 2 штуки до износа 12 пар до износа
22	Медицинская сестра	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Колпак и косынка хлопчатобумажные Тапочки кожаные	2 штуки 2 штуки 1 пара на 2 года

Перечень

работников (должностей), требующих проведения обязательного и периодического медицинского осмотра работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

№ п/п	Наименование работы	Обследование	Периодичность
1	Все работники (работы в образовательных организациях всех типов и видов)	Флюорография Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист (рентгенография грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею, исследования на гельминтозы).	Ежегодно При поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям.
2	Общежитие (работы в общежитиях)	Флюорография Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог Инфекционист (рентгенография грудной клетки, исследование крови на сифилис, мазки на гонорею, исследования на гельминтозы)	Ежегодно При поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям.
3	Столовая (работы в организациях общественного	Флюорография Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог	Ежегодно

	питания, буфетах, на пищеблоках)	<p>Инфекционист</p> <p>(рентгенография грудной клетки, исследование крови на сифилис, исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф.</p> <p>Исследования на гельминтозы.</p> <p>Мазок из зева и носа на наличие патогенного стафилококка)</p>	<p>При поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям.</p> <p>При поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям.</p> <p>При поступлении на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в год либо по эпидемиологическим показаниям.</p>
4	Водители (управление транспортными средствами)	<p>Флюорография</p> <p>Невролог Офтальмолог Оториноларинголог Хирург Дерматовенеролог Эндокринолог</p> <p>(рост, вес, определение группы крови и резус-фактора.</p> <p>Аудиометрия, исследования вестибулярного анализатора, острота зрения, цветоощущение, определение полей зрения, биомикроскопия сред. глаза, офтальмоскопия глазного дна)</p> <p>Психиатрическое освидетельствование</p>	<p>Ежегодно</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>При прохождении предварительного мед. осмотра.</p> <p>1 раз в 2 года</p> <p>При приеме на работу в дальнейшем раз в 5 лет.</p>

**Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и
(или) обезвреживающих средств**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от	Работы с бактериально опасными	100 мл

	бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	средами; при нахождении рабочего места удалённо от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахтомонтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
(Пункт в редакции, введенной в действие со 2 апреля 2013 года приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 7 февраля 2013 года N 48н. - См. предыдущую редакцию)			
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе	200 мл

		угольная, металлическая)	
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл