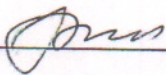
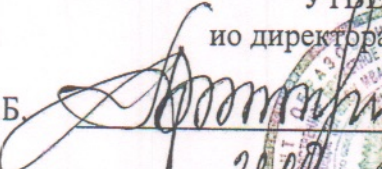


Департамент образования и науки Ивановской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ивановский технический колледж

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО ОГБПОУ ИТК

УТВЕРЖДАЮ
ио директора ОГБПОУ ИТК


Халезова Т.Б.
«28» апреля 2026 г.

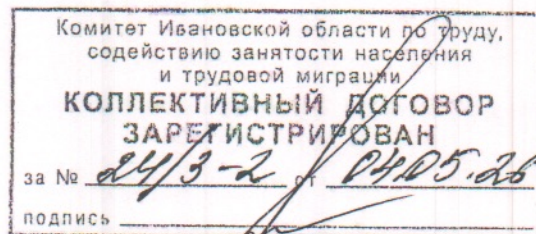
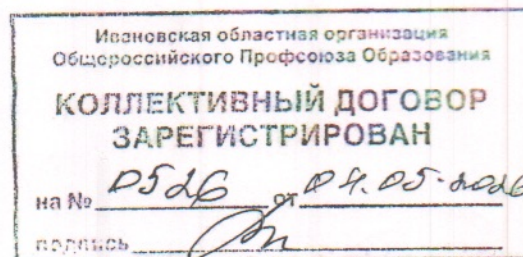

Голубев А.
Приказ № 28 от «28» апреля 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ивановского технического колледжа
(ОГБПОУ ИТК)
на 2026-2028 годы

Почтовый и юридический адрес ОГБПОУ ИТК
153043 г. Иваново, ул. Люлина 2-б
Телефон: 8(4932)37-66-08
E-mail: itk@ivreg.ru

Данные исполнителей:
Халезова Т.Б., председатель ППО
Телефон: 8(4932)37-66-08



I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ивановском техническом колледже (далее – ОГБПОУ ИТК) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками колледжа и работодателем
- 1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа (согласно ст.43 ТК РФ) и вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует 3 года (2026-2028 г.г.)
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
 - работодатель в лице его представителя руководителя ОГБПОУ Ивановского технического колледжа.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
- 1.5. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются переговорами.
- 1.14. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:
 - учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;
 - проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;
 - иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 1.15. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.
- 1.16. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении, осуществлять уведомительную регистрацию коллективного договора в электронной базе обкома профсоюза.

II. Трудовые отношения

- 2.1. С каждым поступающим на работу Работодатель заключает письменный трудовой договор с указанием должности, функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под роспись.
- 2.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить каждого работника учреждения образования с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, с инструкциями по охране труда, с иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.
- 2.3. Работодатель исключает отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящий политический характер.
- 2.4. Работодатель может переводить сотрудников на дистанционную работу в случае чрезвычайных ситуаций, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти, без их согласия.
- 2.5. Работодатель может уволить дистанционного сотрудника, если тот в течение двух рабочих дней без уважительной причины не выходит на связь. При этом сохраняется право дистанционных работников быть неподключенными к средствам связи, а нарушение этого права будет расцениваться как сверхурочная работа.
- 2.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч.2 ст.157 ТК РФ
- 2.7. Работодатель обязуется:
- 2.7.1. Во избежание сокращения штата работников, не принимать в колледж преподавателей по тем предметам, по которым предполагается уменьшение нагрузки через 1 – 2 года (сокращение контингента обучающихся);
- 2.7.2 В случае увольнения преподавателей по состоянию здоровья на основании медицинского заключения в соответствии со ст.178 ТК РФ работнику выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- 2.7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету колледжа не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- 2.7.4. При увольнении работников преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии по возрасту); лица, не имеющие другого источника дохода; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.
- 2.7.5. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за грубое нарушение Устава колледжа, выразившееся в применении непедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, только с согласия профсоюзного

комитета.

2.7.6. Не допускать увольнение работников, в связи с сокращением численности или штата учебного заведения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.7.7. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.7.8. Повышать квалификацию педагогических работников по мере необходимости.

2.7.9. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.7.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего профессионального и высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

2.7.11. 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 должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.7.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях (в период длительной нетрудоспособности, в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов; в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет; в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа) при возвращении работника к педагогической деятельности устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома.

2.7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях (в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста; в период рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и в период ее прохождения) устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения профкома.

2.7.14. Обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

2.7.15. Использовать потенциал педагогических кадров, квалификационные категории, имеющиеся у них и учитывать в течении срока их действия в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадает профиль работы, должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории согласовывать с профсоюзной организацией на основании письменного заявления

работника, с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадает профиль работы.

2.7.16. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

2.7.17. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.7.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 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 и порядке, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

2.7.19. Предупреждать педагогического работника за 1 день до посещения его занятий с целью внеплановой проверки.

2.7.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного

периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя (п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.»

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами организации с учетом единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (с изменениями и дополнениями) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных данным Приказом.

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 у преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и 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 письменной форме.

3.6. При установлении нагрузки преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента.

Объем учебной нагрузки преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа предоставляется лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении.

3.8. 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.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента (Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение контингента, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

3.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. Помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о

сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового освобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2; п.3; п.5 ч.1; ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. 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: при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования), лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников, в том числе работника, выполняющего свои функции дистанционно, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными)

обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.3. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) – 4 дня в месяц, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – рабочий день сокращается на 1 час в течение 5 месяцев (не более), исключая хронические заболевания.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется день самоподготовки, который не является дополнительным выходным днем.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (преподавателей) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Учреждения.

При учебной нагрузке более 720 часов в год день самоподготовки может не предоставляться.

5.5. Выполнение педагогической работы преподавателями, мастерами производственного обучения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (согласно п.4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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, в месте с оплатой дня работы в однократном размере в соответствии с действующим законодательством.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.8. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. Перевод работника на удаленную работу не может быть основанием для снижения заработной платы.

5.9. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи или других форм, позволяющим обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами и (или) в иной форме, каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в течение одного часа с момента получения.

Подтверждение действий дистанционного работника и работодателя друг другу информации, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, предусмотренным трудовым договором.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, по взаимному согласию сторон, может привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Выполнение дистанционной работы временно не препятствует получению ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работнику.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

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

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

5.13. Работодатель имеет право вызвать работника, выполняющего дистанционную работу временно для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте, предупредив работника о его выходе за 1 день до выхода.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.
- бракосочетание самого работника- не менее 3 календарных дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 календарного дня;

- рождение ребенка – не менее 1 календарного дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры – не менее 3 календарных дней (с выездом за пределы области – 5 календарных дней, с предоставлением документов о выезде);
- председателю первичной организаций профсоюза - 4 календарных дня в год;
- уполномоченному по охране труда – 2 календарных дня в год
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

5.14.2. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, освобождает председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций, членов выборных профсоюзных органов, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

5.14.3. Председатели территориальных и первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетов (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц не менее 8 рабочих часов.

5.14.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет и т.д.) до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин

5.14.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях приказа Минобнауки России от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15.06.2016 года за №42532)

5.14.6. Обеспечить работника, выполняющего дистанционную работу временно необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.15. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются, как правило подряд-суббота, воскресенье.

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

5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин., который в рабочее время не включается.

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.19. При прохождении работником полного курса вакцинации против новой коронавирусной инфекции работодатель обязан предоставить два оплачиваемых выходных дня. (Указ Губернатора Ивановской области от 22.10.2021 года №142-уг «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 20.10.2021 года №595 «Об установлении на территории Российской Федерации нерабочих дней в октября-ноябре 2021 года» и внесении изменений в Указ Губернатора Ивановской области от 17.03.2020 №23-уг «О введении на территории Ивановской области режима повышенной готовности»).

VI. Оплата труда

6.1. Заработная плата работников колледжа рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ивановский технический колледж, разработанного работодателем с учетом мнения профкома на основании «Типового положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области», утвержденного постановлением Правительства Ивановской области 31 декабря 2008 года № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области».

6.2. Оплата труда работников ОГБПОУ ИТК осуществляется на основе Постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. №371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (с учетом изменений и дополнений) и в соответствии с Положением об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ивановский технический колледж, согласованным с профсоюзным комитетом. Работодатель обязуется:

6.3. Определять заработную плату работников с учетом:

- должностных окладов работников, путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения или минимальных окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации. Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Преподавателям оплата труда устанавливается в виде среднемесячной заработной платы, определенной исходя из фактического годового объема учебной нагрузки. Количество часов преподавательской работы, данное сверх установленного годового объема учебной нагрузки (в том числе количество часов, отработанных при замещении временно отсутствовавших преподавателей), должно оплачиваться по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если годовой объем учебной нагрузки преподавателя уменьшался (на 1/10-ю часть – за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц) по причине нахождения в отпуске, на учебных сборах, в связи с временной нетрудоспособностью, командировкой, получением дополнительного образования и т. п., то дополнительная оплата труда по часовым ставкам за замещение временно отсутствовавших преподавателей полагается после выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки,

уменьшенной по указанным причинам.

Порядок оплаты труда в случае замещения отсутствующих работников регламентируется несколькими статьями Трудового кодекса с учетом положений Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки». Замещение временно отсутствующих педагогов может осуществляться другими педагогическими работниками, а также иными категориями работников с их письменного согласия.

6.4. Установить месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

6.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам колледжа устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ИТК, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.6. Размер и перечень стимулирующих выплат работникам колледжа устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГБПОУ ИТК, согласованным с профсоюзным комитетом.

6.7. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на счет работника, указанный им в заявлении:

- выплата заработной платы за первую половину месяца выплачивается 18 числа расчетного месяца, за вторую половину – 03 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

6.8. В случае совпадения дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

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

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. Работодатель обязуется:

- обеспечивать занятость работников во время карантинов, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату зарплаты производить в полном объеме;

- сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или Учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере;

- производить оплату труда при совмещении профессий (должностей) работником в соответствии со ст.151 ТК РФ;

- производить оплату сверхурочной работы в соответствии со ст.152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно;

6.12. В случае задолженности по оплате труда работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не

выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.13. Осуществлять первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;

6.14. Своевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением минимальных окладов по квалификационным уровням профессиональных групп с момента издания соответствующего нормативного документа, квалификации, образования, ведомственные награды.

6.15. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется за 12 календарных месяцев.

6.16. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

6.17. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166-168 ТК РФ.

6.18. Работодатель устанавливает оплату труда председателя первичной профсоюзной организации в размере 20% от МРОТ и уполномоченному по охране труда 10% от МРОТ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимать меры по всем фактам нарушения системы оплаты труда;
- принимать участие в разработке положения о премировании, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль за порядком образования и использованием средств на поощрение;
- участвовать в проведении аттестации педагогических работников и специальной оценке условий труда.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях).

7.4. Выплачивать дистанционному работнику компенсационные выплаты за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, при предоставлении документов, подтверждающих данные расходы.

7.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет единый налоговый платеж в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Социального фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Социального фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.6. Работникам учреждения могут выплачиваться социальные выплаты: материальное поощрение и материальная помощь. Социальные выплаты устанавливаются приказом руководителя на основании мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат. Выплаты осуществляются за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения госзадания на оказание государственных услуг (при наличии экономии средств фонда оплаты труда) и/или за счет средств от иной, приносящей доход деятельности».

7.7. Материальное поощрение работникам ОГБПОУ ИТК может выплачиваться в случаях:

- к юбилейным датам работников (от 50 лет и последующие 5 лет);
- при награждении ведомственными государственными и региональными наградами.».

7.8. Оказание материальной помощи в случаях:

- рождение ребенка (одному из родителей);
- бракосочетание (вступлением в брак впервые);
- в связи с необходимостью длительного лечения работника;
- в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети)
- в случае смерти работающих сотрудников;
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником;
- в связи с утерей имущества в результате стихийного бедствия, другое;
- в связи с принятием решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления решения о соблюдении самоизоляции работником в возрасте 65 лет и старше, а также находящимся на самоизоляции в связи с хроническими заболеваниями;
- тяжелом материальном положении.

7.9. Социальные выплаты производятся на основании личного заявления и подтверждающих документов.

VII. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

8.1. Стороны Договора совместно:

- обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- создать комиссию по охране труда и здоровья работников;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, представлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- разрабатывать и реализовывать программы улучшения условий и охраны труда.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работника на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Организовывать разработку правил и инструкций по охране труда для кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивного зала, спортивной площадки и других подразделений учреждения повышенной опасности и утверждает их по согласованию с профсоюзом.

8.2.3. Организовывать за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения госзадания на оказание государственных услуг (при наличии экономии средств фонда оплаты труда) и/или за счет средств от иной, приносящей доход деятельности обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ и постановления правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требования охраны труда»; организовывать инструктирование и проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года и в последующем при необходимости.

8.2.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2.5. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Соглашению по охране труда.

8.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в колледже обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.7. Работодатель обязан провести дистанционному сотруднику инструктаж по использованию оборудования, которое ему предоставляется при переводе на удаленную работу, но другие обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на этот период не распространяется.

8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 г. №125.

8.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником колледжа на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.2.10. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством принимает меры к их предупреждению в дальнейшем.

8.2.11. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и учащимися в колледже. Представлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.13. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере не менее 0,2 % от объема субсидии выделяемой на выполнение государственного задания, и не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.2.14. Обеспечивать приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты (**Приложение № 3**) «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты») и смывающих средств (**Приложение № 4**) «Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений»), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

8.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2.16. Содействовать выполнению предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований по охране труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.2.17. Создать комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

8.2.17.1. организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- 8.2.17.2. оценка условий труда;
- 8.2.17.3. своевременное расследование несчастных случаев;
- 8.2.17.4. распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений.
- 8.2.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, содействует проведению смотров-конкурсов по охране труда.
- 8.2.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), прохождение флюорографии работниками колледжа в соответствии с прилагаемым перечнем работ. Сохраняет за работниками средний заработок на время прохождения указанных медосмотров (обследований).
- 8.2.20. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.98 г. №125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- 8.2.21. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на работе его семье возмещаются дополнительные расходы и компенсации в соответствии со ст. 184 ТК РФ.
- 8.2.22. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.
- 8.2.23. Работодатель в соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению переводит беременных женщин на другую работу, улучшающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.
- 8.2.24. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.
- 8.2.25. Беременные женщины и лица, не достигшие 18 лет, не могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни.
- 8.2.26. Работодатель обязуется исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.
- 8.3. Профсоюзный комитет:
- 8.3.15. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза.
- 8.3.16. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда, по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников образовательного учреждения.
- 8.3.17. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
- 8.3.18. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников колледжа по вопросам охраны и представления социальных гарантий.
- 8.3.19. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
- 8.3.20. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренного коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности учреждения.
- 8.3.21. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

- 8.3.22. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.
- 8.3.23. Контролирует соблюдение законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов требований по охране труда.
- 8.3.24. Осуществляет контроль за выполнение мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.4. Работники колледжа обязуются:
- 8.4.15. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требований охраны труда.
- 8.4.16. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- 8.4.17. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве.
- 8.4.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, нормативными актами об охране труда, настоящим Договором.
- 8.4.19. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.
- 8.4.20. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации колледжа вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений. Остановка работы осуществляется после официального уведомления представителей Работодателя.

IX. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Содействовать профсоюзного комитета, не ограничивать его права, предоставленного Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства в колледже.
- 9.1.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- 9.1.3. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза один день в месяц с сохранением дневного заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах.
- 9.1.4. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.
- 9.2. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими правами и льготами:
- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
 - правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, при оформлении пенсии;
 - на бесплатную защиту в случае трудового конфликта с работодателем;
 - правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета;
- 9.3. 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 профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель должен получить мотивированное мнение профсоюзного комитета.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.9. Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководитель первичной профсоюзной организации не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ председателя (его заместителя) профкома допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий колледжа по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома принимает решение по следующим вопросам:

- О расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- О привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ); • Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- О привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Об очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- О массовых увольнениях (ст. 180 ТК РФ);
- Об установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- Об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- О создании комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Х. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор.

10.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

10.3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

10.4. Разрешение споров, возникших в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

10.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений

и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

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

**Департамент образования и науки Ивановской области
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ивановский технический колледж**

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников областного государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ивановский технический колледж**

I. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Колледж несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество среднего профессионального образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.5. В колледже не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.6. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией колледжа в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка могут быть изменены при изменении трудового законодательства.

1.8. Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.

1.9. При реорганизации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

1.10. При ликвидации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:
дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Ивановской области, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; **областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ивановский технический колледж** (далее Учреждение), действующее на основании Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. N 464 (с изменениями и дополнениями) и Устава;

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей

работников образования; **представитель работодателя** - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, уставом и локальными нормативными актами Учреждения; **выборный орган первичной профсоюзной организации** - представитель работников Учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников Учреждения в социальном партнерстве; работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением; работодатель - юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.12. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников колледжа работодателем является директор колледжа.

2.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляет директор колледжа при наличии вакансий согласно штатному расписанию.

2.3. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и Работодателем является заключение трудового договора. Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, определяющим условия труда и взаимные обязанности работника и Работодателя. Трудовой договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, один из которых выдается работнику. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. Трудовой договор заключается не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2.4. В соответствии со статьёй 59 Трудового Кодекса Российской Федерации с работниками может быть заключён срочный трудовой договор. Решение о продлении срочного трудового договора или его расторжении принимается директором колледжа в соответствии с ТК РФ и доводится до сведения работника не позднее трёх дней до окончания срочного трудового договора.

2.5. К педагогической деятельности в колледже допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. К педагогической деятельности в колледже не допускаются лица - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности; - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. Лица, признанные в установленном порядке иностранными агентами не вправе осуществлять педагогическую деятельность в образовательной организации ОГБПОУ Ивановский технический колледж.

2.7. Право на занятие должностей работников, осуществляющих вспомогательные

функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы. Условия прохождения испытательного срока оговариваются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.8. При приеме на работу работник обязан предоставить администрации колледжа, следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,
- трудовую книжку, и(или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе форме электронного документа,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- документы воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу,
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки,
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования, по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинскую книжку;
- для педагогических работников – результаты психиатрического освидетельствования.

В том случае, если у лица, поступающего на работу, отсутствует трудовая книжка в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, работодатель по письменному заявлению этого лица оформляет новую трудовую книжку. Работодатель оформляет трудовые книжки лицам, поступающим на работу впервые.

2.8. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Данные обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.9. В соответствии с трудовым законодательством все работники колледжа обязаны проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.10. На основании заключённого трудового договора администрацией колледжа оформляется приказ по колледжу о приёме на работу. Приказ предъявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

2.12. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу до подписания трудового договора администрация колледжа обязана:

- а) ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами колледжа, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
- б) ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным инструкциям;
- в) проинструктировать по охране труда и безопасным условиям труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.13. На каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, Работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если эта работа является для работника основной. В случае если работник принимается на работу по совместительству, Работодатель по требованию работника выдает ему справку с подтверждением приема на работу, и работник может, предоставив эту

справку по основному месту работы, просить внести ему запись о работе по совместительству. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. Все трудовые книжки ведутся в соответствии с действующими нормативными актами, регламентирующими работу с трудовыми книжками.

2.14. На каждого административного и педагогического работника колледжа ведется личное дело. После увольнения работника его личное дело хранится в колледже 75 лет (согласно номенклатуре дел).

2.15. «Установлен запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, в одиночку воспитывающему ребенка в возрасте до 16 лет». Соответствующие поправки внесены в статью 261 ТК РФ.

2.16. Увольнение педагогических работников из-за несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также в случаях ликвидации колледжа, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, предоставляемым работнику для ознакомления под роспись. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи (без сокращений).

2.18. Днем увольнения считается последний день работы.

2.19. Работник может быть по его просьбе или с его согласия в случаях, установленных законодательно, переводиться на другую работу в данной организации. Эта процедура оформляется подписанием письменного соглашения между работником и Работодателем, оформлением приказа о переводе и вносимой записью в трудовую книжку (в случаях постоянного перевода). Заявление работника является обязательным условием перевода на новую должность.

2.20. Не требует согласия работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение оформляется приказом и доводится до сведения работника под роспись.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление

в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.9. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.10. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.11. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.12. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.14. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и студентам;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3 Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

3.3.1. Педагогические работники пользуются следующими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.2. Права и свободы, указанные в части 3 настоящей статьи, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.3.4. Руководителю образовательного учреждения и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в РФ».

3.4. Педагогические работники Учреждения обязаны:

3.4.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.2 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.4.4 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое

качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.5. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.6. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.7. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.8. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

3.4.9. педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни;

3.4.10 педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами настоящими правилами, иными локальными актами;

3.5.2 вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.5.3 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.4 требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.5 привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим федеральными законами настоящими правилами, иными локальными актами;

3.5.6 принимать локальные нормативные акты;

3.5.7 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.2 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.3 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.4 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.5 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.6.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящими правилами;

3.6.7 предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.6.8 знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.9 своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.6.10 рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

3.6.11 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящими правилами, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.6.12 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.13 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.6.14 ознакомить работника с его правом участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников;

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на счет работника, указанный им в заявлении:

-выплата заработной платы за первую половину месяца выплачивается – 18 числа расчетного месяца, за вторую половину – 03 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающиеся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При не полной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляется из фактически не выплаченных в срок сумм»

3.8. Педагогическим работникам запрещается: изменять по своему усмотрению расписание занятий; отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять студентов с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам Учреждения в помещениях Учреждения и на территории Учреждения запрещается: курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества; хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества; в личных целях пользоваться сотовой связью во время занятий.

IV Рабочее время и время отдыха

4.1. В Учреждении установлена:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье) для педагогических работников и других работников, связанных с учебным процессом.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором Учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе со студентами или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха продолжительностью 30 минут.

Режим работы руководителя Учреждения, его заместителей, других руководящих работников, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, рабочих определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке:

- Директору колледжа: - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;

- Заместителю директора по УПР - понедельник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - вторник - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;

- Заместителю директора по УМР - понедельник, вторник, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - среда - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин.;

- Заместителю директора по УВР - понедельник, вторник, среда, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - четверг - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед

30 мин;

- Заместителю директора по АХЧ - понедельник, вторник, среда, четверг – с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.; - пятница - с 7.50 до 17.00 час. с перерывом на обед 30 мин;
- Руководителю физического воспитания, социальному педагогу, педагогу-психологу, преподавателю-организатору ОБиЗР (не более 36 часов в неделю): вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 15.30 час. с перерывом на обед 30 мин. Понедельник с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин;
- Методисту (не более 36 часов в неделю) понедельник - с 8.00 до 16.30, с перерывом с 30 мин.; вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 15.30 час. с перерывом на обед 30 мин.
- Работникам бухгалтерии - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.;
- Преподавателям - норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы;
- Педагогу-психологу (не более 36 часов в неделю) - понедельник - с 8.00 до 16.30 час с перерывом на обед 30 мин, вторник, среда, четверг, пятница – с 9.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин;
- Педагогу-библиотекару (не более 36 часов в неделю) - понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин
- Мастерам производственного обучения - сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю согласно графиков, устанавливаемых заместителем директора по УПР.
- Работникам АХЧ: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 8.00 до 16.30 час. с перерывом на обед 30 мин.
- Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница - с 12.00 до 16.30 час с перерывом на обед 30 мин.

4.2. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени преподавателя, которое утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для студентов. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию студентов изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

4.5. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне Учреждения.

4.6. Периоды зимних и летних каникул, установленных для студентов Учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для студентов по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников Учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается: присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя; входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя; делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии студентов.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, вместе с оплатой дня работы в однократном размере в соответствии с действующим законодательством, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12. Работник, покидая свое рабочее место или выходя за пределы здания в течение рабочего времени, должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

4.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

4.15. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом колледжа.

4.16. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Учебная деятельность

5.1. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно- методической работе и утверждается директором колледжа с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно- гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя на основании учебного плана, обязательного для выполнения. Педагогическим работникам в расписании, если это возможно (при минимальной учебной нагрузке - 720 часов), допускается свободный от занятий день

самоподготовки, который используется педагогическим работником для методической работы и повышения квалификации.

День самоподготовки выходным днём не считается. Если нагрузка преподавателя превышает ставку - 720 часов, то при составлении расписания занятий допускается наличие перерывов - «окон», которые по усмотрению преподавателя могут быть использованы для выполнения обязанностей по методической работе, работе по оснащению кабинета (для заведующих кабинетом), подготовки к занятиям, работе по самообразованию и т.д. При изменениях расписания в данный день, если это возможно, данные перерывы должны быть заменены.

5.2. В случае, когда педагогические работники помимо основной работы выполняют преподавательскую работу, они обязаны выполнять требования по организации и осуществлению учебного процесса, предъявляемые к преподавателям колледжа. Выполнение преподавательской работы помимо основной работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности.

5.3. Пропуск, перенос, отмена, сокращение или досрочное окончание занятий, факультативов, консультаций, кружков, секций и т.д. по усмотрению преподавателей, мастеров производственного обучения и обучающихся без согласования с администрацией не допускается.

5.4. В целях обеспечения непрерывности учебного процесса при невозможности проведения преподавателем занятий по уважительным причинам, он должен немедленно поставить в известность об этом администрацию колледжа до начала учебных занятий. Изменения в расписании в случае нетрудоспособности педагогического работника или в случае отсутствия работника в связи с прохождением очередных курсов повышения квалификации производится автоматически. В остальных случаях изменения в расписании производятся только на основании личного заявления педагогического работника и, если при этом, имеется возможность произвести замену, не нарушая хода учебно-воспитательного процесса. В случае, когда руководитель физического воспитания и преподаватель - организатор ОБиЗР освобождаются от учебных занятий (временная нетрудоспособность, пребывание в командировке, гос. обязанность и т.д.) установленный им объём учебной нагрузки в счёт получаемого должностного оклада (360 часов) уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей. Допускается замена одного преподавателя другим в случае отсутствия преподавателя по уважительным причинам, если это необходимо для непрерывности учебного процесса.

5.5. Выполнение учебного плана является обязательным для каждого преподавателя и мастера производственного обучения. При пропуске занятий по болезни и другим уважительным причинам преподаватель обязан принять все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а администрация обязана предоставить ему возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

5.6. Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Преподаватель и мастер производственного обучения должны быть на рабочем месте за 15 минут до начала занятий, обучающиеся — за 5 минут. Преподаватель, мастер производственного обучения и обучающиеся готовятся к учебному занятию до звонка. Появление преподавателя и мастера производственного обучения в учебном кабинете и подготовка его к занятию после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем всех педагогических работников колледжа. Нахождение обучающихся во время перемены в кабинете без преподавателя категорически запрещается.

5.7. Время учебного занятия должно использоваться рационально. Не допускается систематическое отвлечение на посторонние темы. Также не допускается использование перемены для рабочей деятельности.

5.8. Преподаватель и мастер производственного обучения не имеют права покидать учебный

кабинет во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий преподаватель и мастер п/о несут ответственность за жизнь, безопасность и здоровье обучающихся.

5.9. Ответственным за ведение групповой документации, за оформление личных дел, за оформление и ведение общей части журналов теоретического обучения является куратор (мастер п/о) закрепленный за группой.

5.10. Журнал теоретического обучения и журнал производственного обучения заполняется преподавателями и мастерами производственного обучения. Записи о проведенных учебных занятиях делаются в день их проведения. Отсутствие записей перед началом следующих учебных занятий и на момент контроля является нарушением трудовой дисциплины.

5.11. Выполнение учебного плана, отчёты по методической работе и другая документация, согласно должностным обязанностям, сдается в сроки, установленные администрацией. Перенос сроков отчета по инициативе преподавателей и мастеров производственного обучения (кураторов), а также уклонение от них недопустимы и являются нарушением трудовой дисциплины. Перед началом учебных занятий преподаватель и мастер п/о проверяют готовность обучающихся и группы к занятию, санитарное состояние учебного помещения. В случае если учебный кабинет не подготовлен должным образом к занятиям, преподаватель или мастер п/о не должен начинать занятий до приведения учебного помещения в полную готовность. Обо всех случаях задержки учебных занятий из-за неподготовленности учебного помещения преподаватель должен сообщить в тот же день заведующему кабинетом или администрации колледжа.

5.12. После звонка с занятия преподаватель сообщает обучающимся об окончании занятий и дает разрешение на выход из учебного кабинета.

5.13. Преподаватель и мастер производственного обучения несут ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего учебного помещения. В случае обнаружения каких-либо пропаж, поломок или порчи оборудования преподаватель и мастер производственного обучения принимают меры по выяснению обстоятельств происшествия и о принятых мерах сообщает администрации.

5.14. Каждый преподаватель и мастер производственного обучения, имеющий в учебном помещении оборудование и пособия для работы, несут за них материальную ответственность.

5.15. Преподаватель в начале занятий берет групповой журнал из преподавательскую и возвращает его в преподавательскую по окончании занятий.

5.16. Преподаватель и мастер производственного обучения обязаны лично отмечать отсутствующих в групповом журнале на каждом уроке.

5.17. Преподаватель и мастер производственного обучения дают домашнее задание до звонка.

5.18. Преподаватель и мастер производственного обучения обязаны записать в групповом журнале содержание занятия и домашнее задание обучающимся.

5.19. Преподаватели и мастера производственного обучения обязаны анализировать пропуски занятий обучающимися, немедленно принимать меры к выяснению причин пропусков и к ликвидации пропусков по неуважительным причинам. Мастер производственного обучения, закрепленный за данной группой, организует и координирует работу в этом направлении.

5.20. Преподаватели и мастера производственного обучения обязаны так планировать проведение консультаций, дополнительных занятий, кружков и секций, чтобы предоставить всем обучающимся возможность их посещения не в ущерб другим учебным занятиям по расписанию.

VI. Внеурочная деятельность

6.1. Организует и координирует воспитательную деятельность в колледже заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

6.2. Организаторами внеурочной деятельности в группах являются кураторы, мастера производственного обучения, которые составляют годовой план воспитательной работы группы.

6.3. За каждой группой закрепляется куратор или мастер производственного обучения, который назначается администрацией колледжа из числа педагогических работников.

6.4. К куратору или мастеру производственного обучения предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям.

6.5. Воспитательная деятельность куратора (мастера производственного обучения) строится

согласно плану воспитательной работы колледжа с учетом его индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с обучающимися. План куратора (мастера производственного обучения) не должен находиться в противоречии с планом работы колледжа.

6.6. Вся внеурочная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся, планом и возможностями колледжа.

6.7. Участие обучающихся во внеурочных мероприятиях (кроме классного часа) не является обязательным, но желательно и приветствуется администрацией колледжа.

6.8. Обучающиеся имеют право самостоятельного выбора внеурочной деятельности. Руководители факультативов, кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента обучающихся.

6.9. Кураторы (мастера производственного обучения) вносят посильный вклад в проведение мероприятий, отвечают за свою деятельность и деятельность обучающихся своих групп в ходе проведения мероприятий. Присутствие куратора (мастера производственного обучения) на мероприятиях, предназначенных для обучающихся его группы, обязательно.

6.10. При проведении внеурочных мероприятий со своей группой куратор (мастера производственного обучения) (как в колледже, так и вне его) несет ответственность за жизнь и здоровье детей. При проведении мероприятия вне колледжа куратор (мастера производственного обучения) обязан обеспечить поддержку родителей или других педагогов в расчете одного человека на 15 обучающихся. Для проведения мероприятий администрация колледжа назначает ответственного (ответственных) за проведение данного мероприятия. В его обязанности входит оформление необходимой документации, проведение инструкции по технике безопасности, непосредственная работа по организации и проведению мероприятия.

VII. Организация дежурства

7.1. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству в колледже. Дежурство в колледже осуществляется на основании «Положения о дежурстве по колледжу», утвержденного приказа директора колледжа и должностных инструкций дежурного администратора, преподавателя, мастера производственного обучения.

VIII. Поощрения за успехи в работе

8.1. Работодатель применяет к работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: - объявление благодарности, - премирование, - награждение ценным подарком, - награждение почетной грамотой Учреждения, - представляет на награждение перед Департаментом образования благодарностями, знаками, медалями, званиями и т.д.;

8.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам.

8.3. Поощрения объявляются в приказе по учебному заведению, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку.

IX. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

9.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем

месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; -

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов студентов (Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

9.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

Х. Техника безопасности и производственная санитария

10.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по труду.

10.2. Директор колледжа, при обеспечении мер по охране труда должен руководствоваться действующими правовыми актами в данной сфере деятельности.

10.3. Все сотрудники обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил и норм, инструкций по охране труда и технике безопасности в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

10.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний строго выполнять общие и специальные предписания по технике безопасности охране жизни и здоровья.

10.5. Директор обязан выполнять предписания по охране труда, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию этих предписаний.

XI. Заключительные положения

11.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в Учреждении на видном месте.

11.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

11.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ КАТЕГОРИИ
ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДРУГОЙ ДОЛЖНОСТИ, ПО
КОТОРОЙ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ НЕ УСТАНОВЛЕНА**

N п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель	Преподаватель; воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности и защиты Родины"
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
3.	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса "Основы безопасности и защиты Родины")	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; руководитель физического воспитания
4.	Руководитель физического воспитания	Преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности и защиты Родины"
5.	Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения)
6.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования	Мастер производственного обучения

	(при совпадении профиля кружка, направления работы, профиля работы мастера производственного обучения)	
7.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т.ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
8.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Руководитель физического воспитания
9.	Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
10.	Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
11.	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель

НОРМЫ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
1	Техник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4030*
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	4030*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	4030*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4030*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4030*
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	4030*
Уборщик служебных помещений					
2	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4932*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	4932*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4932*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4932*
		Обувь специальная для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией	1 шт.	Карта ОПР *** № 11-2025, п. 1.1.1 **
Уборщик производственных помещений					

	Уборщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4932*
3	производственных помещений	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	4932*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4932*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4932*
		Обувь специальная для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией	1 шт.	Карта ОПР *** № 12-2025, п. 1.1.1 **
Кладовщик					
4	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1511*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1511*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1511*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1511*
Водитель автомобиля					
5	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	783*
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	783*
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	783*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	783*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	783*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	783*
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	783*

Гардеробщик					
6	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	913*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих	1 пара	913*
			производственных загрязнений		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	913*
Кухонный рабочий					
7	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1776*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1776*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1776*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1776*
		Обувь специальная для защиты от скольжения	Полуботинки с перфорацией	1 шт.	Карта ОНР № 7-2025***, п. 1.1.1 **
Дворник					
8	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	997*
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	997*
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	997*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	997*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	997*
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	997*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	997*

		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке (По климатическим поясам и классам защиты)	1 шт. на 2 года	ОПР № 13-2025***; Приложение 4 к ****
			Белье нательное утепленное	2 комплекта на год	ОПР № 13-2025***; п. 4.7.1 Приложения **
			Изделия носочно-чулочные	12 пар	ОПР № 13-2025***; п. 4.7.1 Приложения
					**
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур по климатическим поясам	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1шт. на 1,5 года	ОПР № 13-2025***; Приложение 4 к ****
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 пара на 2 года	ОПР № 13-2025***; п. 4.7.1 Приложения **
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник меховой	1 шт. на 3 года	ОПР № 13-2025***; п. 4.7.1 Приложения **
			Головной убор утепленный	1 шт.	ОПР № 13-2025***; п. 4.7.1 Приложения **
		Обувь специальная для защиты от скольжения	Обувь специальная для защиты от скольжения	1 пара	ОПР № 13-2025***; п. 1.1.1 Приложения **
Мастер производственного обучения: Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта					
9	Мастер производственного обучения: Мастер по ремонту и обслуживаю автомобилей и	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	ОПР № 15-2025*** п. 4537*

	вождение	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	ОПР № 15-2025*** п. 4537*
Мастер производственного обучения: Сварщик ручной и частично механизированной сварки					
10	Мастер производственного обучения: Сварщик ручной и частично	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
			Фартук для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	2 шт.	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
	механизированной сварки	Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 пара	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	12 пар	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от искр и брызг расплавленного металла, металлической окалины	1 шт.	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой от брызг расплавленного металла и горячих частиц	1 шт.	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	ОПР № 16-2025*** п. 5321*
Педагог-библиотекарь					
11	Педагог-библиотекарь	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	ОПР № 8-2025*** п. 4280*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	ОПР № 8-2025*** п. 4280*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	ОПР № 8-2025*** п. 4280*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	ОПР № 8-2025*** п. 4280*
Инженер-энергетик					

12	Инженер-энергетик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	5300*
			Белье специальное термостойкое или		5300*
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.	5300*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	5300*
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя	5300*
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	5300*
			Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя	5300*
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	5300*
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	5300*
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	5300*
Мастер производственного обучения: Токарные работы					
13	Мастер производственного обучения: токарные работы	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4872*
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	4872*
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4872*
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	4872*
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	4872* ОПР №25*****
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	4872* ОПР №25*****

*	Приложение N 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
**	Приложение N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
***	Номер карты идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков (ОПР), проведенной в 2025 году
****	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»
*****	Номер карты идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков (ОПР), проведенной в 2023 году

НОРМЫ ВЫДАЧИ ДЕРМАТОЛОГИЧЕСКИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАГРЯЗНЕНИЙ

N п/п	Перечень профессий, должностей	Наименование работ и производственных факторов	Тип смывающих и (или) обезвреживающих средств	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц, мл/гр	Основание выдачи СИЗ
1	Уборщик служебный помещений	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
2	Уборщик производствен ных помещений	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *

		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
3	Дворник	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Воздействие пониженных температур, ветер	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в районах, где сезонно наблюдается массовый лет кровососущих насекомых	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	200 мл	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
4	Техник	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа смывающие средства,	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *

				Мыло или жидкие моющие смывающие средства		
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	Приложение N 3 *
		Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофильного действия	100	Приложение N 3 *
		Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	100	Приложение N 3 *
		Пыль строительных материалов: Кирпича, бетона, глины, шамота, цемента, извести и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Приложение N 3 *
5	Кладовщик	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *

		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Приложение N 3 *
6	Гардеробщик	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов	100	Приложение N 3 *

				(средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)		
7	Педагог-библиотекарь	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Приложение N 3 *
8	Инженер-энергетик	Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр. Мыло или жидкие моющие смывающие средства	200/250	Приложение N 3 *
		Общие загрязнения: Жир, грязь, уличная пыль и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100	Приложение N 3 *

		подкладки), закрытой спецобуви				
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
9	Кухонный работник	При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактерий	Средства с антибактериальным (бактерицидным) действием	100	Приложение N 3 *
		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа:	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200/250	Приложение N 3 *
		При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа,	100	Приложение N 3 *
		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
10	Водитель автомобиля	Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофильного действия	100	Приложение N 3 *
		Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200	Приложение N 3 *
		Нефть и нефтепродукты:	Дерматологические средства индивидуальной защиты	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200	Приложение N 3 *

		Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	очищающего типа, смывающие средства			
		Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	100	Приложение N 3 *
		При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофобного действия	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Приложение N 3 *
11	Мастер производственного обучения: мастер по ремонту и обслуживаю автомобилей и вождение	Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100	Приложение N 3 *
		Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200	Приложение N 3 *
		Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200	Приложение N 3 *
		Нефть и нефтепродукты: Бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100	Приложение N 3 *
12	Мастер производственного обучения: Сварщик ручной и частично	Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов,	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофильного действия	100	Приложение N 3 *

	механизированной сварки	флюсов, сварочного аэрозоля) и другие				
		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200	Приложение N 3 *
		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200	Приложение N 3 *
		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *
13	Мастер производствен- ного обучения: токарные работы	Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства гидрофильного действия	100	Приложение N 3 *
		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200	Приложение N 3 *

		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200	Приложение N 3 *
		Производственная пыль: Стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля) и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	Средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100	Приложение N 3 *
		При выполнении работ в средствах защиты ног (закрытая специальная обувь)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием	100	Приложение N 3 *

*	Приложение N 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»
---	---