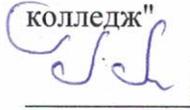


Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Мурманской области  
«Кольский медицинский колледж»

Работодатель:  
Директор ГАПОУ МО  
«Кольский медицинский  
колледж»

  
Г.Б. Марченко

Представитель работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Т.А. Скрыбина



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 21 апреля 2024 года по 20 апреля 2027 года

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный  
№ 86/2024 от  
16.05.2024



г. Апатиты  
2024 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3 стр.
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	5 стр.
3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	7 стр.
4.	ОПЛАТА ТРУДА	10 стр.
5.	ОХРАНА ТРУДА И ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	11 стр.
6.	ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	13 стр.
7.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ	14 стр.
8.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	15 стр.
9.	КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	17 стр.
	ПРИЛОЖЕНИЯ	19 - 28 стр.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Мурманской области «Кольский медицинский колледж» (далее – ГАПОУ МО «КМК», Колледж) в лице директора колледжа Марченко Галины Борисовны, именуемый далее Работодатель, работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников ГАПОУ МО «КМК» в лице её председателя Скрабиной Татьяны Алексеевны, именуемого далее Профсоюзный комитет.

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнёрства и заключён в соответствии с требованиями:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, соглашений, трудовых прав и гарантий работников;
- реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе организации.

1.4. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Коллективный договор заключён на срок *три года* и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профсоюза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель признаёт Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.9. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Профсоюзным комитетом. С учётом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников,

условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Условия коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения и (или) дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников организации.

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.12. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников, Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, по программам стажировки и профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы, в том числе для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.13. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины в Колледже, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.14. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.15. Работодатель обязуется в течение **семи дней со дня подписания** направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

## 2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Законом «Об образовании в Российской Федерации» и настоящим коллективным договором (ст. 5 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовые договоры с работником (ст. 58 ТК РФ) могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Прием работников по внутреннему и внешнему совместительству осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ст. 57 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Колледжа и настоящим коллективным договором.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, являются недействительными и применению не подлежат.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем **за два месяца** до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 81 ТК РФ).

2.10. В случае сокращения численности или штата работников Колледжа Работодатель в соответствии с законодательством РФ (ст. 82 ТК) уведомляет Профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата не позднее, чем **за два месяца** до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее чем **за три месяца** до его начала.

2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

2.12. 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:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие на иждивении неработающего по показаниям супруга и (или) несовершеннолетних детей, при условии, что заработная плата работника является единственным источником дохода в семье;
- работники, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также содействие в трудоустройстве в профессиональные образовательные организации, при наличии в них вакансий.

2.14. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Колледже.

2.15. Особенности трудовых отношений с педагогическими работниками:

- к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, определяемый в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования и ст. 331 ТК РФ;
- при приеме на работу в образовательное учреждение работники, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, обязаны предоставлять все необходимые документы, включая справку о наличии (отсутствии) судимости;
- для педагогических работников в соответствии со ст. 336 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора;
- объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с ГАПОУ МО «КМК»;
- об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем **за два месяца** до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

- объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

### 3. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопроса рабочего времени и времени отдыха исходя из того, что:

3.1. Режим рабочего времени, продолжительность ежедневной рабочей смены определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором и графиком сменности, утверждёнными Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета. Работодатель и Профсоюзный комитет обеспечивает разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Колледже в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.2. Учебный процесс в ГАПОУ МО «КМК» организуется на основании приказа Министерства просвещения РФ № 762 от 24.08.2022г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка и других законодательных актов.

3.3. Преподавательский состав работает согласно расписанию теоретических и практических занятий, составленному на учебный год и обеспечивающему последовательность изучения теории и практики, а также согласно плана работы колледжа и должностным обязанностям преподавателей. При составлении расписания Работодатель обязан не допускать нерациональные затраты времени более 2-х часов (окна), которые рабочим временем преподавателя не являются; по возможности предусматривая свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю для мужчин (ст.91 ТК РФ), 36 часов в неделю для женщин, работающих в условиях Крайнего Севера (ст. 320 ТК РФ).

3.5. Рабочее время педагогических и иных работников регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения итоговой и промежуточной аттестации, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению директора колледжа с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.7. Рабочее время дежурных по общежитию и воспитателей определяется графиком сменности. Работникам, работающим по графику сменности, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с полугодовым учётным периодом. При суммированном учёте рабочего времени оплата за время отсутствующего работника или предоставление дополнительного времени отдыха производится в соответствующем учётном периоде, в соответствии с производственным календарём на текущий год.

3.8. Работодатель обязуется:

- По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:
  - а) беременных женщин;
  - б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
  - в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

- Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем *за один месяц* до введения их в действие.

- При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в колледже в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учёт рабочего времени. Учётный период не может превышать шесть месяцев.

- Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшать на час.

- Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в случае, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

- Производить дополнительную оплату за работу в ночное время в размере 40% за каждый час работы в соответствии с Приложением № 2.

- При необходимости привлекать работников к дистанционной (удаленной) работе, для выполнения трудовой функции вне места нахождения Работодателя.

3.9. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

3.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении **шести месяцев непрерывной работы** в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учётом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем *за две недели* до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.12. В соответствии с законодательством, работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днём. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых из бюджета Мурманской области;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ);

- другие.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ), праздничные дни в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 3).

3.14. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.15. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

3.16. Работодатель обязан:

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.17. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком, а также отпуска работникам, усыновившим ребёнка, в соответствии со ст. 255, 256, 257 ТК РФ.

3.18. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.19. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять, по письменному заявлению дополнительные выходные одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

3.20. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.21. Часть отпуска по письменному заявлению работника, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

3.22. Продолжительность ежегодного основного отпуска для педагогических работников – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), для остальных работников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.23. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам Колледжа предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день – от 3-х до 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

3.24. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ);
- предоставлять своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.п.
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюзного комитета в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### 4. Оплата труда

Работодатель обязуется:

4.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

4.2. Ввести в состав тарификационной комиссии председателя первичной профсоюзной организации.

4.3. Производить оплату труда работников в строгом соответствии с законодательством РФ, постановлениями Правительства Мурманской области, положением «Об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Кольский медицинский колледж» и иными нормативными правовыми актами Правительства Мурманской области в сфере оплаты труда.

4.4. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Мурманской области.

4.5. Обеспечивать выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, 5 и 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производить накануне этого дня.

4.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, накануне дня выплаты заработной платы.

4.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Правительства Мурманской области, коллективного договора в части оплаты труда работников;
- участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников;

- в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

- проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников;

- воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учёта мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **5. Охрана труда и пожарная безопасность**

5.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить право работников Колледжа на здоровые и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно составляется план по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, утверждаемым директором колледжа. План мероприятий по охране труда разрабатывается ежегодно в срок до 20 декабря текущего года, комплекс предусмотренных в нем мероприятий выполняется в установленные в плане сроки;

- ежегодно в установленные сроки представлять в Социальный Фонд России (далее – СФР) заявление и перечень предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников с поквартальной разбивкой расходов;

- проводить специальную оценку условий труда;

- распределять обязанности в сфере охраны труда между должностными лицами;

- в целях обеспечения санитарных и бытовых нужд сотрудников, в соответствии со ст. 222, 223 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», а также для обеспечения бытовых и санитарных нужд, выявленных при специальной оценке условий труда в соответствии с перечнем и рекомендациями комиссии, по специальной оценке, условий труда в колледже закупать необходимое оборудование и предметы быта;

- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в колледже, льготах и компенсациях;

- проводить инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Обучение может проводиться как индивидуально с каждым работником, так и с группой сотрудников, выполняющих одну и ту же работу;

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет колледжа;

- выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, установленному в Колледже по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работодатель обеспечивает хранение, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за свой счет в соответствии со ст. 221 ТК РФ. (Приложение №1, Приложение №4);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- проводить периодические медицинские осмотры работников Колледжа, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников, принимающих участие в образовательном процессе в установленные законом сроки;

- не допускать работников Колледжа к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2. Работники Колледжа обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование (ст. 214 ТК РФ);

- немедленно извещать администрацию Колледжа о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а также о случаях травматизма в ГАПОУ МО «КМК»

5.3 Ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников колледжа несет Работодатель, а также работники, заключившие трудовой договор с Работодателем в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работники ГАПОУ МО «КМК» несут ответственность за нарушение требований пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

Все работники Колледжа должны допускаться к работе после прохождения инструктажа и обучения мерам пожарной безопасности. Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа и прохождения пожарно-технического минимума в соответствии с нормативными документами по пожарной безопасности.

В соответствии со статьей 37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» **работники колледжа имеют право на:**

- защиту их жизни, здоровья и имущества от пожара;

- возмещение ущерба, причиненного пожаром, в соответствии с действующим законодательством;

- участие в установлении причин пожара, в случае нанесения вреда их жизни и имуществу;

- получение информации по вопросам пожарной безопасности от Работодателя;

- участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе на участие в деятельности добровольной пожарной дружины колледжа (далее ПДД).

**Работодатель обязан:**

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать меры по осуществлению пожарной безопасности и иметь систему пожарной безопасности, направленную на предотвращение воздействия на людей вредных факторов пожара, в том числе их вторичных проявлений;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии систему и средства противопожарной защиты. Не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной службе при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении пожарной безопасности и возникновении возгорания;
- предоставлять в установленном порядке для тушения пожаров на территории Колледжа необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании Колледжа;
- предоставлять сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Колледже по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора, а также о происшедших на его территории пожарах и их последствиях;
- немедленно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся средств противопожарной защиты, а также об изменениях состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольной пожарной дружины.

***Работники обязаны:***

- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные в Колледже;
- при обнаружении пожара незамедлительно уведомлять о нём пожарную охрану и Работодателя;
- знать контактные номера телефонов пожарной охраны;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей и имущества;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;
- своевременно проходить инструктажи по пожарной безопасности, а также обучение по пожарной безопасности.

## **6. Гарантии в области занятости**

Стороны при регулировании гарантий в области занятости исходят из того, что:

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

6.3. Началом, определяющим отношения между работником и Работодателем, является трудовой договор.

6.4. Трудовой договор между работником и Работодателем заключается и расторгается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5. На период вынужденных временных остановок деятельности колледжа в связи с непредвиденными обстоятельствами, Работодатель, в целях сохранения рабочих мест, вправе переводить работников на режим неполного рабочего времени на срок 6 месяцев в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Работодатель вправе временно перевести работников на дистанционную работу в соответствии с Положением «О временном переводе работников ГАПОУ МО «КМК» на дистанционную работу».

6.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника, определённое настоящим коллективным договором.

6.7. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объёме, не превышающем 1440 часов в учебном году (п.7.1.1. приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 (ред. от 13.05.2019) «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»).

6.8. Объём учебной нагрузки педагогического работника, работающего по внутреннему или внешнему совместительству оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Норма часов учебной (преподавательской) работы за 1/2 ставки заработной платы составляет не более 360 часов в год.

6.9. Работодатель должен ознакомить преподавателей до ухода их в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

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

6.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим преподавателям.

6.12. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе Работодателя в текущем учебном году в одностороннем порядке, за исключением случаев:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- возвращения на работу преподавателя, прервавшего свой отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания отпуска.

6.13. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является основным местом работы, сохраняется ее объём и обеспечивается преемственность преподавания учебных дисциплин.

6.14. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 - 83 ТК РФ).

6.15. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие *в размере не менее среднего месячного заработка*.

## **7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

### ***Работодатель обязуется:***

7.1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, СФР) в размерах, определённых законодательством.

7.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в СФР.

7.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работника на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.4. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Кольский медицинский колледж» (при наличии финансирования).

7.5. Поощрять работников за безупречную многолетнюю работу, достижения профессиональной деятельности и в связи с юбилейными датами в соответствии действующими законодательными актами Мурманской области и Министерства образования и науки Мурманской области (при наличии средств).

Премировать работников по результатам труда с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, заинтересованности работников конечном результате работы в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ МО «КМК» (при наличии средств).

При установлении размера выплаты премий учитываются следующие основания для его уменьшения:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- создание конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение качества предоставленных услуг (выполненных работ);
- замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;
- прочие основания, исходя из установленных должностных обязанностей

7.6. Выплачивать единовременное вознаграждение работникам при увольнении и пенсию по возрасту или по инвалидности, проработавшим в колледже не менее 10 лет и в соответствии с «Положением об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Кольский медицинский колледж».

7.7. В соответствии с «Положением о порядке оплаты проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно ГАПОУ МО «КМК»», утверждённым приказом директора, осуществлять выплату компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно.

7.8. Осуществлять выплаты при выезде работника в служебную командировку за пределы Мурманской области, руководствуясь «Положением о служебных командировках ГАПОУ МО «КМК»», утверждённым приказом директора.

7.9. При выезде работника из района Крайнего Севера к новому постоянному месту жительства, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, ему выплачивается компенсация в размере и порядке, установленном законодательством и другими нормативными актами Мурманской области.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом «Об общественных объединениях»; Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились, что Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан:

- соблюдать права и гарантии членов первичной профсоюзной организации, способствовать её деятельности, информировать вновь принятых работников о наличии в Колледже первичной профсоюзной организации;

- предоставлять первичной профсоюзной организации Колледжа бесплатно необходимые помещения для проведения собраний работников, совещаний, проведения культурно-массовой и оздоровительной работы, хранения документации, а также транспортные средства и имеющиеся средства связи;

- предоставлять первичной профсоюзной организации по письменному запросу председателя информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы на счета профсоюзных организаций;

- включать членов первичной профсоюзной организации в состав комиссий Колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других;

- освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.3. С учетом мнения Профсоюзного комитета принимаются и утверждаются Работодателем следующие документы и локальные нормативные акты:

- график отпусков;

- распределение учебной нагрузки;

- расписание учебных занятий;

- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем и вредными условиями труда;

- Положение об оплате труда работников Колледжа;

- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п. 2, п.3, п. 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 374 ТК РФ);

- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов по п. 2, п. 3, п. 5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст. 376 ТК РФ).

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 135 ТК РФ), кроме случаев указанных в ст. 99 ТК РФ;

- перемещение или временный перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов.

- режим работы учреждения;

- режим работы всех категорий работников;

- установление надбавок и доплат стимулирующего характера и их размеры, за вредные условия труда, премирование и его размеры (ст. 135, ст. 191 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113, ст. 135 ТК РФ);

- приказы по увольнению работников при угрозе массовых увольнений (ст. 82, ст. 180 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) (ст. 193,194 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами Профсоюзного комитета по п. 2, п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда;
- другие проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

8.4. Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от основной деятельности (работы), в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласования с профсоюзным органом, членами профсоюзной организации, которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- в период действия коллективного договора представлять интересы работников – членов профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем (уполномоченным лицом работодателя) по существу любых возникающих проблем, связанных с социально-трудовыми отношениями работника и Работодателя;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, всемерно содействовать его реализации; содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации, в том числе в судебных и иных государственных органах, им оказывать бесплатную юридическую помощь;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.
- соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, стремиться к мирному урегулированию спорных вопросов и разногласий;
- при условии выполнения положений настоящего коллективного договора не прибегать к организации забастовок по достигнутым договоренностям, использовать все возможности с целью предупреждения забастовок.

## **9. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон**

Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны договорились:

9.1. Осуществлять контроль за реализацией Коллективного договора и его положений.

9.2. Рассматривать в течение 10 рабочих дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

***Настоящий Коллективный договор принят на общем собрании коллектива Колледжа  
14.05.2024 года Протокол № 2.***

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГАПОУ МО «КМК», которым в соответствии с типовыми отраслевыми нормами положено бесплатно выдавать спецодежду, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество	Сроки носки	Основание, ТОН
1.	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год	Приказ №997н от 09.12.2014г п.23
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1 год	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		- Перчатки с полимерным покрытием	6	1 год	
		<b>ЗИМОЙ</b>	1	на 2 года	
		- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или			
- Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;	1 пара	на 2 года			
- Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском -	1	на 2 года			
- Головной убор					

		утепленный - Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющим вкладышем	3 пары	на 2 года	
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерного материала	1  6 пар  12 пар	на 1 год  на 1 год  на 1 год	Приказ №997н от 09.12.2014г п. 171
3.	Гардеробщик	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1	на 1 год	Приказ №997н от 09.12.2014г п.19
4.	Рабочий по обслуживанию зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или очки защитные <b>ЗИМОЙ</b> - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка	1  1 пара  6  12  1  1	На 1 год  На 1 год  На 1 год  До износа  На 2 года	Приказ №997н от 09.12.2014г п. 135

		<p>для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;</p> <p>- Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском,</p> <p>- Головной убор утепленный</p> <p>- Белье нательное утепленное</p> <p>- Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющим вкладышем</p>	<p>1 пара</p> <p>2 комплекта</p> <p>3 пары</p>	<p>На 2 года</p> <p>На 1 год</p> <p>На 1 год</p>	
5.	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Дежурные перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p>	<p>На 1 год</p> <p>На 1 год</p>	<p>Приказ от №997н от 09.06.2010г п.37</p>
6.	Библиотекарь	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1</p>	<p>На 1 год</p>	<p>Приказ №997н от 09.12.2014г п.30</p>
7.	Кастелянша	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1</p> <p>1</p>	<p>На 1 год</p> <p>На 1 год</p>	<p>Приказ №997н от 09.12.2014г п.48</p>

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, по которым может производиться дополнительная оплата  
за работу в ночное время в размере 40% за каждый час работы

№ п/п	Наименование профессии	Примечание
1.	2.	3.
1.	Дежурный по общежитию	Ночное время
2.	Воспитатель	

ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем

№п/п	Должность	Кол-во дней
1	Старший методист	14
2	Специалист по кадрам	14
3	Секретарь учебной части	14
4	Заведующая практикой	14
5	Инспектор по кадрам	14
6	Заместитель директора	14
7	Начальник хозяйственного отдела	14
8	Бухгалтер	14
9	Кастелянша	4
10	Секретарь руководителя	14
11	Диспетчер образовательного учреждения	14
12	Водитель	7
13	Главный бухгалтер	14
14	Специалист по закупкам	14
15	Ведущий инженер по обслуживанию компьютеров	14

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников ГАПОУ МО «КМК», которым в соответствии с типовыми отраслевыми нормами положено бесплатно выдавать смывающие и (или) обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц
		<b>1.Защитные средства</b>	
1.1	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл 100 мл
1.2	Маляр	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл 100 мл
1.3	Водитель автомобиля	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл 100 мл
1.4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл 100 мл
1.5	Дворник	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих) Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих насекомых.	100 мл 100 мл 200 мл

		<b>2. Очищающие средства.</b>	
2.1	Водитель автомобиля	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах Очищающие кремы, гели и пасты	500 мл 200 мл
2.2	Гардеробщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, уборщик производственных и служебных помещений, маляр, дворник.	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	250 мл

Режим работы и отдыха работников ГАПОУ МО «КМК»

№ п/п	Должность		Начало работы	Окончание работы	Перерыв на обед
	Директор	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Зам. директора	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Зам. директора	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Старший методист	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	16.42	13.30-14.00
	Методист	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Заведующая практикой (учебной и производственной)	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.42	13.00-14.00
	Заведующий отделением	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Преподаватель	Шестидневная рабочая неделя с одним выходным	согласно расписанию занятий	согласно расписанию занятий	12.30-13.00
	Педагог-психолог	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Педагог-организатор	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
	Воспитатель	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными,	1 смена 8.30 2 смена 15.30	15.00 23.00	12.00-12.30 19.00-19.30

ина

		сменная			
12	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	12.36	
13	Главный бухгалтер	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
14	Бухгалтер	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
15	Ведущий инженер по обслуживанию компьютеров	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.00	17.00	13.00-14.00
16	Техник	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.00	17.00	13.00-14.00
17	Специалист по кадрам	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
18	Инспектор по кадрам	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
19	Специалист по охране труда	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	16.12	12.30-13.30
20	Специалист по закупкам	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	16.12	12.00-13.00
21	Начальник хозяйственного отдела	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.00	16.30	12.30-13.00
22	Секретарь учебной части	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.12	12.30-13.00
23	Диспетчер образовательного учреждения	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.12	12.30-13.00

24	Библиотекарь	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.30	17.12	13.30-14.00
25	Секретарь руководителя	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	9.00	17.12	13.00-14.00
26	Фельдшер	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.12	12.30-13.00
27	Комендант	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.42	12.30-13.30
28	Лаборант	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	16.12	12.30-13.00
29	Кастелянша	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.00	15.42	12.00-12.30
30	Гардеробщик	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	15.00	12.30-13.00
31	Водитель автомобиля	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.30	17.30	13.00-14.00
32	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными	8.00	16.30	12.30-13.00
33	Уборщик служебных помещений	Шестидневная рабочая неделя	Уч. корпус 13.30 Общежитие 8.00	Уч. корпус 20.00 Общежитие 14.30	16.30-17.00 11.30-12.00
34	Дежурный по общежитию	Сменный график	08.00 20.00	20.00 08.00	Прием пищи во время рабочей смены

Изменение графика рабочего времени Работника допускается по соглашению сторон при заключении трудового договора, или на основании личного заявления Работника при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору.

Пронумеровано, прошито  
и скреплено печатью на 28  
*двадцати восьми* листах

ДИРЕКТОР

**Г. В. МАРЧЕНКО**

*СШК*

