МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
«ГОЛЫШМАНОВСКИЙ АГРОПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Голышмановский агропедагогический колледж»
(наименование организации)
на 2021 – 2024 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании работников 25 декабря 2020 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания

От работодателя

Директор колледжа

_____ Г.В. Прейс
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«13» января 2021 г.

От работников

Председатель профсоюзного комитета

_____ М.В. Скареднова
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

«13» января 2021 г.

Оператор Семенова АВ
14.01.2021

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Голышмановский агропедагогический колледж» (ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедколледж», далее – колледж).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, далее - ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Голышмановский агропедагогический колледж», далее – колледж, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедколледж», в лице, директора и работники колледжа.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, её профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников колледжа.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования колледжа, расторжения трудового договора с директором колледжа, ликвидации Первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников колледжа;

2) Положение о системе оплаты труда работников колледжа;

3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников колледжа;

4) Соглашение по охране труда;

5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7) Список должностей для предоставления отпуска за вредные условия труда;

8) Положение об оказании материальной помощи работникам колледжа;

9) иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления колледжем непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе колледжа, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Трудовые отношения и оплата труда при совместительстве осуществляется в соответствии со статьями с 282 по 288 ТК РФ.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ – часть третья, раздел третий, Уставом колледжа, другими нормативными правовыми актами и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по инициативе работника.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) преподавателям и мастерам производственного обучения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже с учетом мнения профсоюзного комитета.

Объем учебной нагрузки преподавателям и мастерам производственного обучения устанавливается ежегодно приказом директора колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее дня начала занятий в новом учебном году.

Предварительный объем учебной нагрузки на новый учебный год определяется до окончания предшествующего учебного года не позднее ухода работника в отпуск.

Работодатель должен ознакомить преподавателей и мастеров производственного обучения до ухода в ежегодный оплачиваемый, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если:

• преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;

• из числа имеющихся штатных работников отсутствуют специалисты необходимого уровня квалификации и образования.

2.8. 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.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя или мастера производственного обучения в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года приказом директора колледжа, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- планового уменьшения или увеличения количества часов по дисциплинам учебного плана и утвержденным рабочим программам, сокращения или увеличения численности обучающихся в группе или количества групп;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- выхода на работу преподавателя ранее выполнявшего, возложенную на период его отсутствия, данную учебную нагрузку;

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

- при невыполнении или неудовлетворительном выполнении педагогическим работником своих обязанностей, определенных должностной инструкцией.

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

2.11. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

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 этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом колледжа, правилами внутреннего трудового распорядка и иными необходимыми локальными нормативными актами, действующими в колледже.

2.12. Прекращение и расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, в соответствии со статьей 84.1. ТК РФ.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, независимую оценку квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития колледжа.

Для подготовки кадрового резерва, повышения образовательного уровня работников колледжа, по договору между работодателем и работником, допускается долевое участие в оплате за обучение работника, с целью повышения его базового уровня образования, до 50% от стоимости обучения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Составление двустороннего договора о частичном возмещении затрат на обучение работников, успешно совмещающих обучение (по производственной необходимости) и работы в колледже.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N276. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Осуществлять выплату выходного пособия в соответствии со ст.178 ТК РФ.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения профсоюзного комитета согласно ст. 180 ТК РФ.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. 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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

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

Для женщин, работающих в колледже, 36 часов в неделю, независимо от занимаемой должности (Руководствуясь ТК РФ, Законом Тюменской области «Об административно-территориальном устройстве Тюменской области» от 04.11.1996 г. №53, Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

5.3. Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретно каждого педагогического работника устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов и порядке определения педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом колледжа или иными нормативными актами колледжа.

5.4. Неполное рабочее время - рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, по возможности, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы колледжа в течение рабочей недели (заседания педагогического совета и др.), работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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 этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

5.10. Время каникул, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с

письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (**Приложение №1**).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, в порядке и на условиях, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 и настоящим коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, в том числе работающему на условиях совместительства, продолжительностью не более 12 месяцев без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора колледжа.

Заявление о предоставлении длительного отпуска подается работником не позднее чем за 3 месяца до заявленной даты начала длительного отпуска.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику раньше срока, указанного в абзаце четвертом настоящего пункта, если предоставление длительного отпуска отрицательно не отразится на нормальном ходе работы колледжа.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период длительного отпуска, включаются в число календарных дней отпуска.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом. Длительный отпуск не продлевается если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Длительный отпуск может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не подлежит разделению на части за исключением случая отзыва работника из длительного отпуска.

Отзыв работника из длительного отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть длительного отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего или следующего рабочего года.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по колледжу, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или другими локальными актами колледжа.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 5 минут.

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

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда штатных работников колледжа осуществляется в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором согласно ст.135 ТК РФ.

6.2. Заработная плата педагогических работников складывается из базового оклада, количества часов в месяц, повышающего коэффициента сложности по предмету и коэффициента учитывающего категорийность педагога, доплат и надбавок. Расчет производится согласно Положению о системе оплаты труда работников колледжа.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в соответствии со ст. 136 ТК РФ в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в учреждениях СПО Тюменской области, Положением о системе оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из базового оклада и должностных окладов, установленных в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников ОУ СПО Тюменской области и определенных штатным расписанием колледжа;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами колледжа.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

Наступление у работника права на изменение оплаты труда или ставки

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

6.6. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Изменение годовой тарификационной нагрузки допускается в случаях:

• планового изменения количества часов по учебному плану в полугодии;

• уменьшения количества обучающихся в учебной группе (группах) или подгруппе (подгруппах), когда этот фактор определяет размер начисления и оплаты труда работника;

• в других ситуациях в случае производственной необходимости или вступления в силу нормативно-правового документа.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1.Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.7.2. Обеспечивать принцип «прозрачности» системы оплаты труда работников, не допускать отвлечение средств, предназначенных для оплаты труда.

6.7.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор колледжа.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Оказывает по возможности материальную помощь работникам колледжа, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставления строительной техники, при наличии средств.

7.4. Выплачивает педагогическим работникам доплату к должностному окладу на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном учредителем 100 рублей и дополнительную из внебюджетных средств 1 раз в квартал 100 рублей.

7.5.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

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

7.7. Ежегодно при наличии денежных средств выделяет средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы из внебюджетных средств на следующие мероприятия: День учителя, Новый год, 23 февраля, 8 марта, День победы, День пожилого человека, День активного отдыха, экскурсионные поездки.

7.8. Оказывает материальную помощь работникам по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам

(**Приложение №2**).

7.9. Предоставляет, по возможности, транспортное средство (трактор, автомобиль) для решения хозяйственных нужд работников без взимания платы, за исключением оплаты расходных ГСМ.

7.10. С целью социальной поддержки работников колледжа при получении ими дополнительной профессиональной подготовки в колледже по профессии с полным возмещением затрат предоставляет льготу на обучение в виде скидки в 50 % от стоимости обучения. Данная льгота распространяется на каждого родного ребенка работника и супругов.

7.11. Работодатель обязуется:

- способствовать организации новогоднего утренника для детей работников колледжа;

- обеспечивать новогодними подарками детей работников школьного возраста при проведении новогодних утренников.

7.12. Производить единовременную выплату молодым специалистам в размере 2 000 рублей при приеме на работу.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 1% от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в колледже специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение и проверку знаний работников колледжа по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (**Приложение № 3**).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или

специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством (**Приложение № 4)**;

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

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

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

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

8.13.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда здоровью и по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в колледже. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников колледжа, в том числе занятых на работах, связанных с движением транспорта, работников общественного питания.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников колледжа.

Профсоюзный комитет обязуется:

- всемерно содействовать и контролировать выполнение и соблюдение всеми работниками колледжа требований техники безопасности и пожарной безопасности на рабочих местах;

- помогать организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников колледжа;

- проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в установленном размере.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета 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.

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

9.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития колледжа.

9.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 11 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
• установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
• создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
• утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
• размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
• определение необходимости направления на независимую оценку квалификации;
• установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
• и другие вопросы.

10. Обязательства профсоюзного комитета

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.5. Направлять учредителю колледжа заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7.Организовать работу комиссии по оздоровлению работников колледжа и их детей.

10.8.Совместно с работодателем вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, содействовать их оздоровлению.

10.9. Участвовать в работе комиссий колледжа по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.10. Содействовать повышению квалификации педагогических работников, совершенствованию их педагогического мастерства.

10.11.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.12. За счет средств профсоюза оказывать материальную помощь работникам колледжа, состоящим в первичной профсоюзной организации работников и учащихся колледжа.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников колледжа.

11. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее двух раз в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный трудовой договор

12.1. Изменения и дополнения в коллективный трудовой договор вносятся на основании и с учетом изменений законодательных актов Российской Федерации, правительства Тюменской области, распорядительных документов Учредителя и других документов, юридическое действие которых распространяется на работников колледжа, в том же порядке, в каком он был заключен.

12.2. Не допускается внесение изменений и дополнений в коллективный трудовой договор любой из сторон в одностороннем порядке.

12. Приложения к коллективному договору

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
2. Положение об оказании материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Голышмановский агропедагогический колледж».
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Список должностей для предоставления отпуска за вредные условия труда и для предоставления льгот и компенсаций за вредные условия труда.

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 29 лист(ов)
(двадцать девять)

Директор колледжа

_____ Г.В. Прейс

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета колледжа № 2
от 13 января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГАПОУ ТО "Голышмановский агропедколледж" № 2-о
от 13 января 2021 г.

Перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1.	Водитель	3 календарных дня

Приложение №2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета колледжа № 2
от 13 января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГАПОУ ТО "Голышмановский агропедколледж" № 2-0
от 13 января 2021 г.

Положение об оказании материальной помощи работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Голышмановский агропедагогический колледж»

1. Общие положения

1.1. Материальная помощь работникам колледжа выплачивается с целью социальной поддержки и в связи с чрезвычайными обстоятельствами, возникшими у работника.

1.2. Материальная помощь в денежном выражении выплачивается из средств общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, на основании приказа директора колледжа.

2. Порядок предоставления и перечень оснований для оказания материальной помощи.

2.1. Материальная помощь предоставляется на основании письменного заявления работника колледжа с приложением необходимых документов в следующих случаях:

- Смерть сотрудника – 4000 рублей, близких родственников (родители, дети, супруг) 1500 рублей.

В случае смерти сотрудника, материальная помощь выплачивается его семье.

- При несчастных случаях, (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д. - до 3000 рублей.
- В случае стихийного бедствия до 10000 рублей при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих факт и размер причинения имущественного вреда.
- Для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или близких членов его семьи. Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае.
- Рождение ребенка в семье сотрудника - 2000 рублей;
- Юбилей сотрудника (женщины – 50 и 55 лет, мужчины - 55 и 60 лет) - 2000 рублей.

2.2. Выплата единовременного вознаграждения непедагогическим работникам, отработавшим в данном учреждении не менее 5 лет, по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, производится в размере одного должностного оклада.

2.3. Выплата единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинам и 55 лет женщинам, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией производится согласно Постановлению Администрации Тюменской области от 29.12.2004 г. N 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях Тюменской области» в размере 26000 рублей.

2.4. На основании решения профсоюзного комитета и работодателя работникам, допустившим нарушение трудовой дисциплины, материальная помощь не

выплачивается.

2.5. Во всех остальных случаях материальная помощь оказывается при наличии финансовой возможности по приказу руководителя.

Приложение №3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета колледжа № 2
от 13 января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГАПОУ ТО "Голышмановский агропедколледж" № 2-о
от 13 января 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Жилет сигнальный	1 шт.
2.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с	2 шт.

		нагрудником	
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Жилет сигнальный	1 шт.
7.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
8.	Мастер производственного обучения	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Берет	До износа
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
9.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	4 пары
		Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	
10.	Мастер производственного обучения электро-газосварочных работ	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2 пары

		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	6 пар до износа
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12 пар
		Боты и галоши диэлектрические или коврик диэлектрический	Дежурные
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Щиток защитный термостойкий с светофильтром или очки защитные термостойкие со светофильтром	До износа
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
11.	Педагог-библиотекарь, библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Приложение №4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания профсоюзного комитета колледжа № 2
от 13 января 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора ГАПОУ ТО "Голышмановский агропедколледж" № 2-0
от 13 января 2021 г.

Список должностей для предоставления отпуска за вредные условия труда

№ п/п	Должность	Дополнительный оплачиваемый отпуск
1.	Тракторист	7 календарных дней

Список профессий и должностей для предоставления льгот и компенсаций за вредные условия труда

№ п/п	Должность	Льготы и компенсации (доплаты к окладу)	Согласование с работодателем
1.	Мастер п/о (электрогазосварочных работ)	4%-12%	4%
2.	Мастер п/о (электромонтажных работ)	4%-12%	4%
3.	Повар	4%-12%	4%
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (р.п. Голышманово)	4%-12%	4%
5.	Дворник (р.п. Голышманово)	4%-12%	4%
6.	Тракторист	4%-12%	4%