

Федеральное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Кисловодский медицинский колледж»  
Министерства здравоохранения Российской Федерации  
(ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

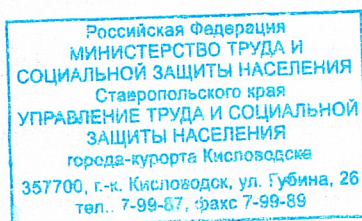
НА ПЕРИОД С 01.12.2025 ПО 30.11.2028

От работодателя:

Директор ФГБ ПОУ  
«Кисловодский медицинский  
Колледж» Минздрава России

К.Н. Гоженко

28 ноября 2025 года

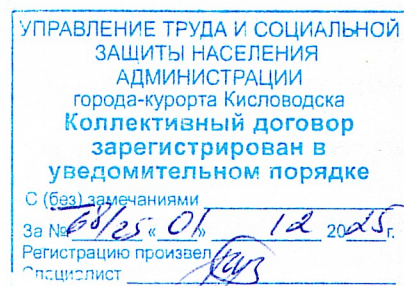


От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.Г. Гринь

28 ноября 2025 года



**СОДЕРЖАНИЕ**

1.	Раздел 1. Общие положения	2
2.	Раздел 2. Оплата труда. Компенсационные и стимулирующие выплаты	7
3.	Раздел 3. Прием на работу и трудовой договор	12
4.	Раздел 4. Охрана труда и здоровья	30
5.	Раздел 5. Социальные гарантии и компенсации	39
6.	Раздел 6. Обеспечение деятельности профсоюза в колледже	41
7.	Раздел 7. Заключительные положения	46
8.	Приложение 1. Форма трудового договора с работником	48
9.	Приложение 2. Перечень должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск	53
10.	Приложение 3. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты	54
11.	Приложение 4. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты	75

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на период с 01.12.2025 по 30.11.2028 (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Кисловодский медицинский колледж» Министерства здравоохранения Российской Федерации (ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России) (далее – колледж) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России, представленный в лице директора ГОЖЕНКО КОНСТАНЦИИ НИКОЛАЕВНЫ (далее – Работодатель) и работники колледжа (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России, в лице ее представителя ГРИНЬ ЕЛЕНА ГЕННАДЬЕВНА (далее – Профсоюз).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в колледже, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе колледжа;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на Колледж в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, укрепления мотивации качественного труда;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечить бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать Профсоюзу о принятых мерах;

- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

#### **Профсоюз обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности колледжа присущими методами;

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего коллективного договора, других актов колледжа, действующих в соответствии с законодательством;

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Работником предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем.

#### **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности и улучшению качества работы, соблюдать этику и эстетику;

- бережно относиться к имуществу Работодателя;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с колледжем, характера работы.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 01.12.2025 по 30.11.2028 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом, для его заключения.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором, этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

## **Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников колледжа, иными локальными актами колледжа и трудовыми договорами.

2.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

2.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально на полную ставку, если работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

2.4. Система оплаты труда в колледже включает в себя: должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. При изменении системы и порядка оплаты труда суммарный размер заработной платы, установленной ранее, выплачиваемой Работнику за выполнение той или иной нормы труда, не может быть уменьшен.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается оплата выполнения работы сверхустановленной нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни),

а также оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.5. В колледже применяется повременная форма оплаты труда.

Размеры должностных окладов и стимулирующих выплат Работникам, а также порядок их выплат устанавливаются законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников колледжа, настоящим коллективным договором, иными локальными актами колледжа и трудовым договором.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.6. В колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), работы в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера регулируются ст. 164 и 129 ТК РФ, производятся в соответствии с приказом директора колледжа. Основанием для начисления данных выплат является направление в служебную командировку (ст. 168 ТК РФ), совмещение работы с получением образования (гл.26 ТК РФ), расторжение трудового договора (гл.27 ТК РФ), вынужденное прекращение работы не по вине работника, в том числе незаконное отстранение от работы, увольнение, перевод (абз.2 ч.1 ст.234 ТК РФ) и другие случаи, предусмотренные гл. 28 ТК РФ.

Размеры компенсационных выплат Работникам, а также порядок их выплат устанавливаются законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников колледжа, настоящим коллективным договором, иными локальными актами колледжа и трудовым договором.

2.7. Доплата за работу в ночное время в размере 35% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) производится за каждый час работы в ночное время.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников колледжа производятся доплаты к должностным окладам в размере, определенном трудовым договором (соглашением об изменении определенных сторонами условий трудового договора – дополнительным соглашением к трудовому договору).

Доплата Работникам за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания производится в пределах фонда оплаты труда по вакантным ставкам (ставкам временно отсутствующих работников, за которыми не сохраняются заработная плата).

Работнику, временно исполняющему обязанности руководителя, соглашением сторон не устанавливается доплата за совмещение должности руководителя.

2.8. Колледж обязуется своевременно выплачивать заработную плату, не реже двух раз в месяц в соответствии со статьей 136 ТК РФ,

соответственного 18 числа оплачиваемого месяца – за первую половину месяца (аванс за фактическое отработанное время) и 3 числа месяца, следующего за оплачиваемым – оставшуюся часть заработной платы, на лицевой счет работника (по письменному заявлению работника), открытый в кредитной организации, либо в помещении кассы колледжа.

Колледж несет расходы по оплате банковских услуг по перечислению сумм заработной платы работникам колледжа.

Расходы по банковскому обслуживанию указанных банковских карт Работники несут самостоятельно.

2.9. Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется в течении 10 календарных дней со дня обращения Работника за его получением при предоставлении необходимых документов. Работодатель оплачивает первые 3 дня, остальные дни нетрудоспособности оплачивается Фондом социального страхования Российской Федерации (далее – ФСС) почтовым переводом или путем перечисления на карту Работника через 10 дней после получения всех сведений от работодателя. Пособие по беременности и родам полностью оплачиваются ФСС.

2.10. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (форма расчетного листка утверждается работодателем в установленном ТК РФ порядке); выплачивать отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении – в последний день работы.

2.11. Колледж вправе осуществлять материальное поощрение Работников – юбиляров, при достижении Работником пенсионного возраста, за многолетний добросовестный труд. Размер указанных социальных выплат определяется Работодателем, но не более пяти окладов.

2.12. При индексации фонда оплаты труда на основании федеральных законов или нормативных правовых актов Правительства Российской

Федерации, производится индексация заработной платы Работников, зафиксированной в трудовом договоре (должностного оклада, компенсационных и иных выплат, кроме случаев, когда размер выплат определяется нормативными актами Российской Федерации).

2.13. Фонд оплаты труда в колледже формируется в соответствии с утвержденным приказом директора колледжа штатным расписанием и установленной в колледже системой оплаты труда.

2.14. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, устанавливаются локальным нормативным актом колледжа.

2.15. В Колледже устанавливается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда колледжа – не более 40%.

2.16. Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

2.17. Предельное соотношение заработной платы заместителя директора колледжа и главного бухгалтера устанавливается путем определения соотношения заработной платы заместителя директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

### **Раздел 3. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, инструкциями, иными локальными нормативными актами по охране труда, Положением о работе с персональными данными работников колледжа, Положением об оплате труда работников колледжа, Положением о служебных командировках и другими локальными нормативными актами колледжа, непосредственно касающимися его трудовой деятельности. Факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре или в листах ознакомления с локальными нормативными актами.

3.2. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя выборного профсоюзного органа – профсоюзного комитета (далее – Профкома) о приеме в Профсоюз и написать заявление о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию колледжа.

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

Форма трудового договора (Приложение № 1) соответствует примерной форме трудового договора с работником государственного учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

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

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе администрации производится с учетом мнения Профсоюза.

3.6. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.8. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.9. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределённый срок.

3.10. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для Работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.11. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.12. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается

лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ. По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор прекращается по пункту 5 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.13. Не требует согласия Работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.14. В условия трудового договора по соглашению сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителя директора, главного бухгалтера и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

3.15. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня получения профессионального образования

соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.16. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества, изменением подведомственности колледжа или его реорганизацией;

- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;

- обстоятельства независящие от воли сторон;

- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.17. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директора колледжа, с которым Работник должен быть ознакомлен под подпись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сохранялось место работы (должность).

3.18. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для отдельных категорий (должностей) учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала, не занятых обеспечением

текущего учебного процесса, предусмотрена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Для педагогических работников колледжа устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, шестичасовой рабочий день.

Конкретная продолжительность рабочего времени в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников определяется в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяют в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием и большую перемену. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Учебная нагрузка для лиц преподавательского состава устанавливается с учетом времени на методическую разработку курсов лекций, учебно-методической документации, заданий, программ, планов, и не может превышать 1440 часов в учебном году. Нормативы учебной нагрузки для преподавателей определяются типовым положением и федеральным государственным образовательным стандартом по соответствующей специальности.

В рабочее время преподавателя включается дополнительная работа в качестве куратора, заведующего учебным кабинетом, руководителя кружка, оплачиваемая дополнительно по соглашению сторон трудового договора.

Продолжительность рабочего дня (40-часовая рабочая неделя) для

учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем – 7 часов (в субботу – 5 часов), при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – 8 часов. Продолжительность ежедневной работы при 36-часовой рабочей неделе (пятидневка) – 7,2 часа.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ), которое распространяется и на работников с установленной сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ).

Начальнику хозяйственного отдела установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ) продолжительностью три календарных дня. Водителю автомобиля установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня продолжительностью двенадцать календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем представлен в Приложении № 2.

Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа преподавателей и сотрудников не позднее, чем до 15 декабря текущего года. График отпусков обязателен для работников и работодателя.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в колледже (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работники извещаются не позднее, чем за две

недели до его начала.

Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам колледжа продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, занятым в учебном процессе и обеспечивающим организацию учебного процесса и управление им устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415.

3.19. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них (в том числе и до истечения шестимесячного срока непрерывной деятельности в данной организации).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случае болезни работника, выполнения во время отпуска государственных обязанностей, если предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на работе организации (ст. 124 ТК РФ), в случае тяжелой болезни члена семьи, получения работником путевки на отдых или лечение, родителям, при поступлении ребёнка в высшее или среднее образовательное учреждение. Работник должен написать заявление о перенесении отпуска с указанием причины, количества дней, даты начала и окончания отпуска. К заявлению необходимо приложить документы, на основании которых отпуск должен быть перенесен.

Во всех случаях отпуск продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя. Если работник вместо продления отпуска хочет его перенести на другой срок, то такое перенесение допускается только по соглашению с работодателем.

3.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

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

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

3.25. Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляются следующие гарантии и компенсации, оговариваемые трудовым договором:

3.25.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

3.25.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней;

- Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

- Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты

выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.25.3. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.25.4. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются такие же как Работникам, совмещающим работу с обучением по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

3.25.5. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает Работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

3.25.6. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

3.25.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

3.25.8. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев.

3.25.9. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

3.25.10. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

3.25.11. К дополнительным отпускам, предусмотренным ТК РФ, по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации

образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются такие же как Работникам, совмещающим работу с получением образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам среднего профессионального образования.

3.26. Другие гарантии и компенсации, оговариваемые трудовым договором:

3.26.1. При переводе Работника, нуждающегося, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

3.26.2. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

3.26.3. При повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания Работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

Виды, объемы и условия предоставления Работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.26.4. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

3.26.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

3.26.6. При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или обучение по дополнительным профессиональным программам с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также Работникам, направляемым на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.26.7. При использовании Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества, Работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного

транспорта, оборудования и других технических средств, и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

3.27. Права Работника и обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, оговариваемые трудовым договором:

3.27.1. Необходимость профессиональной подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

Профессиональная подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

3.27.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.27.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование.

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с Работником колледжа, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам или программам профессионального обучения, ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

3.27.4. Ученический договор (при наличии) является дополнительным к трудовому договору с Работником.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах на срок, необходимый для получения данной квалификации и действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни Работника, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Время ученичества в течение недели не должно превышать норм рабочего времени, установленных для Работников, соответствующих возрасту, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

3.27.5. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с Работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора Работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер

которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Условия ученического договора, противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

3.27.6. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Работодателем расходы в связи с ученичеством.

3.27.7. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

## Раздел 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

4.2. Администрация колледжа разрабатывает и принимает с учетом мнения Профсоюза локальные нормативные акты колледжа в области охраны труда.

4.3. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда (далее – Соглашение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.3.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

4.3.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.3.4. Предусмотреть финансовые средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением.

4.3.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением иметь в штатном расписании колледжа должность специалиста по охране труда.

4.3.6. Установить режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.7. Ограничить применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.8. Запретить применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

4.3.9. Снижать беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

4.3.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками колледжа вводные инструктажи по охране труда и пожарной безопасности; обучать работающих безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве; проводить первичный инструктаж по охране труда и стажировку на рабочем месте со всеми работниками рабочих профессий, а также проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

4.3.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.3.12. Обеспечить в соответствии с Порядком обеспечения работников колледжа специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами

индивидуальной защиты (Приложение № 3) за счет средств Работодателя приобретение, хранение, выдачу, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт специальной одежды, и других средств индивидуальной защиты, а также сертифицированных моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами выдачи средств индивидуальной защиты (Приложение № 4).

4.3.13. Устанавливать с учетом мнения Профсоюза и своего финансово-экономического положения нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с едиными типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

4.3.14. Обеспечить применение Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

4.3.15. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.16. Обеспечивать за счет средств Работодателя всем Работникам, прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников для определения пригодности к выполнению поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.3.17. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.3.18. Организовывать (в том числе, в рамках реализации территориальной программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи на территории Ставропольского края на очередной год и плановый период) проведение диспансеризации работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения диспансеризации (не менее одного рабочего дня один раз в три года), а работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеет право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (по должности) и среднего заработка с предоставлением справки произвольной формы, выданной лечебным учреждением.

4.3.19. Осуществлять систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях колледжа, организовывать проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний.

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

4.3.21. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

4.3.22. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности

либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

4.3.23. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

4.3.24. Обеспечивать за счет средств Работодателя наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа в соответствии со спецификой деятельности колледжа.

4.3.25. Обеспечивать работу совместной комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза.

4.3.26. Проводить специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков в соответствии с законодательством.

4.3.27. Проводить работу по охране и улучшению безопасности труда в колледже исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда согласовываются Работодателем с Профкомом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица Профсоюза по охране труда.

4.3.28. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Социального Фонда России, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в колледже.

4.3.29. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений

органов общественного контроля за соблюдением требований норм и правил охраны труда и пожарной безопасности в установленные сроки.

4.3.30. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4.3.31. Выполнять работы по подготовке к зимнему сезону до 1 октября текущего года.

4.3.32. Разрешать по согласованию с Профкомом гибкий график (сдвиг начала работы и конца работы и обеденного перерыва) отдельным категориям сотрудников, в первую очередь женщинам, имеющим детей и лицам, ухаживающим за тяжелобольными родственниками; в том числе работу с неполным рабочим днем с оплатой пропорционально отработанному времени.

4.3.33. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.34. Осуществлять обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

4.3.35. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

4.3.36. Обеспечивать представление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Профком обязуется:

4.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

4.4.2. Ежегодно проводить Дни Здоровья;

4.4.3. Проводить работу по оздоровлению детей работников колледжа.

4.4.4. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда.

4.4.5. Координировать работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда Профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях и других помещениях.

4.4.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков, организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов и других объектов к началу учебного года.

4.4.7. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы.

4.4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

4.5. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания работодатель проводит следующие мероприятия:

- разработка, издание и распространение среди Работников информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний;

- создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа и других инфекционных заболеваний, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- разъяснительная работа о важности лечения и недопустимости дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ, как на рабочих местах, так и в обществе в целом;

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

4.6. В области охраны труда работники обязаны:

4.6.1. Соблюдать требования охраны труда;

4.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4.6.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## **Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы на страховую часть пенсий в пенсионный фонд или в федеральную налоговую службу и предоставляет в установленные сроки достоверные сведения о Работниках, застрахованных в системе государственного пенсионного страхования.

5.2. Для осуществления социальной защиты Работников колледжа привлекаются средства государственного фонда социального страхования, бюджетные средства, выделяемые на развитие социальной сферы и заработанные коллективом внебюджетные средства.

5.3. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделениями колледжа, Профкомом, иными общественными организациями колледжа по их письменным заявкам.

5.4. Для проведения оздоровительной работы среди Работников колледжа Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения колледжа (спортивные, тренажерные залы), спортивный инвентарь, автотранспорт для проведения спортивных мероприятий колледжа.

5.5. Работодатель оказывает материальную помощь от приносящей доход деятельности по письменному заявлению Работника или ходатайству руководителя подразделения, в случае возникновения у Работника особых, исключительных жизненных ситуаций.

5.6. Колледжем могут отчисляться денежные средства Профсоюзу на социальные нужды, культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия до 0,2%, полученные от оказания услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом к основным видам деятельности колледжа, предоставление которых для физических и юридических лиц

осуществляется на платной основе, а также от иной приносящей доход деятельности (в соответствии с частью четвертой статьи 377 ТК РФ).

Указанные средства предоставляются по письменному мотивированному заявлению председателя Профкома с предоставлением сметы (при необходимости).

Денежные средства перечисляются физическому лицу или в организацию, предоставляющую соответствующие услуги, либо выдаются наличными в кассе колледжа под отчет Работнику или председателю Профкома.

По согласованию с Профкомом, колледж может выделять денежные средства на следующие социальные нужды, культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия:

- на оплату до 20% стоимости летнего и зимнего отдыха детей многодетных работников. Денежные средства могут выделяться Работнику (по ходатайству Профкома) не чаще одного раза в три года;

- на дотацию оплаты муниципальных дошкольных образовательных организаций для детей многодетных работников, если совокупный доход семьи Работника не превышает суммы прожиточного минимума на каждого члена семьи. Денежные средства выделяются по личному заявлению работника одновременно в размере до 50% годовой оплаты пребывания ребенка в дошкольной образовательной организации, не чаще одного раза в 3 года;

- на выплату семье умершего (погибшего) Работника в случае смерти, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, единовременного пособия в размере месячного его оклада.

## **Раздел 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В КОЛЛЕДЖЕ**

6.1. Гарантии прав Профсоюза колледжа определяются ТК РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом профсоюза работников здравоохранения, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации.

6.2. Органом управления деятельности Профсоюза колледжа является Профком, который осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Колледж и Профком обязуется сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности трудового коллектива, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения.

6.4. Администрация предоставляет Профкому в бесплатное пользование помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное освещением, отоплением, оборудованием, необходимым для работы Профкома; обеспечивает охрану и уборку выделенного помещения; выделяет помещение для собраний, организации оздоровительной, культурно-массовой работы; предоставляет возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте; транспортные средства колледжа по

заявке Профкома.

6.5. Бухгалтерия колледжа в соответствии с письменными заявлениями сотрудников централизованно удерживает из зарплаты членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы членов профсоюза и обеспечивает ежемесячное бесплатное их перечисление на счет первичной профсоюзной организации.

6.6. Колледж обеспечивает соблюдение законодательно закрепленных прав членов выборных профсоюзных органов. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав Профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия Профкома.

6.7. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвергнуты взысканию без предварительного согласия Профкома.

6.8. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей структурных подразделений колледжа и других должностных лиц. Вновь принимаемых на работу Работников Работодатель должен знакомить с деятельностью Профсоюза, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

6.9. Работодатель бесплатно производит компьютерные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюза.

6.10. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет колледжа необходимых периодических изданий.

Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

6.11. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель, в предусмотренных настоящим коллективным договором

случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком.

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта, указанного локального нормативного акта, направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

6.12. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

6.13. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

6.14. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, мастерские, кабинеты и другие места работы в колледже;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

6.15. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-

экономического развития колледжа и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

6.16. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне администрации. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации колледжа, по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

6.17. Через средства информации, имеющиеся в колледже, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

6.18. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее, чем за 30 дней).

6.19. Председателю Профкома, не освобожденному от производственной работы, производится доплата за выполнение общественных обязанностей в размере 2 000 рублей в месяц.

6.20. Члены Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профсоюзом.

6.21. Работодатель освобождает от основной работы членов выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами первичных профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов.

6.22. Профком оказывает материальную помощь только Работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании Профкома.

6.23. Профком организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни Работника.

## Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. При условии соблюдения Работодателем статей коллективного договора и законодательства о труде Профком обязуется не объявлять забастовок или иных форм временного прекращения работы.

7.2. Профком обязуется способствовать сотрудничеству между Работодателем и коллективом колледжа, развивать и укреплять трудовую дисциплину в коллективе колледжа.

7.3. Работодатель и Профком отчитываются по итогам о выполнении коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся колледжа.

7.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним Работников колледжа в десятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.5. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

7.6. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

7.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и Профкомом колледжа. Профком проверяет

выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных Работников. Итоги работы комиссий рассматриваются на Общем собрании (конференции) работников и обучающихся. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

7.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.9. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.

7.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

7.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

**Приложение 1**  
**к коллективному договору**  
**ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж»**  
**Минздрава России**

**Форма**  
**трудового договора с работником**

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_**

\_\_\_\_\_  
(город, населенный пункт)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_,  
(должность, Ф.И.О.) (Устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны,  
с указанием реквизитов)

и \_\_\_\_\_, именуемый(-ая) в дальнейшем работником, с другой  
(Ф.И.О.)

стороны (далее – стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по

\_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять указанную работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

\_\_\_\_\_  
(наименование необособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на:

\_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием

причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## **II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

## **III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

б) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку)

\_\_\_\_\_  
(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать)

\_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_.  
(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### **VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором**

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.  
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

#### **VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под подпись.

26. Иные условия трудового договора

#### **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных

или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
(наименование организации)	(ф.и.о.)
	Адрес места жительства _____
Адрес (место нахождения) _____	Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) серия _____ № _____
	кем выдан _____
ИНН _____	дата выдачи « ____ » _____ Г.
(должность)                      (подпись)                      ( ф.и.о.)	(подпись)

Работник получил один экземпляр  
настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)

**Приложение 2**  
**к коллективному договору**  
**ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж»**  
**Минздрава России**

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**должностей работников колледжа с ненормированным рабочим днем,**  
**которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Количество календарных дней отпуска</b>
1.	Начальник хозяйственного отдела	3
2.	Водитель автомобиля	12

**Основание:**

1. Статьи 116, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

*Приложение 3  
к коллективному договору  
ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж»  
Минздрава России*

*Порядок  
обеспечения работников средствами  
индивидуальной защиты*

г. Кисловодск

### Общие требования

1. Настоящий Порядок определяет правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и является основополагающим документом для ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России. Настоящий Порядок распространяется на работников ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России.

2. Организация всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе приобретение, выдача, хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизация СИЗ осуществляется за счет средств ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России.

ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России обеспечивает бесплатную выдачу СИЗ, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Обеспечение СИЗ и смывающими средствами осуществляется в соответствии с данным Порядком, на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств (далее – Единые типовые нормы), с учетом результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результатов оценки профессиональных рисков (далее – ОПР), мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников.

3. Приобретение и эксплуатация (в том числе по договору аренды или аутсорсинга) СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается, за исключением производимых серийно СИЗ, выпущенных в обращение в период действия документа о подтверждении соответствия (сертификата или декларации) до истечения срока годности или

нормативного срока эксплуатации СИЗ.

4. Ответственность за определение потребности, выбор, своевременную и в полном объеме выдачу работникам СИЗ, за организацию контроля за правильностью их эксплуатации работниками, а также за хранение, уход и вывод из эксплуатации СИЗ возлагается на работодателя.

### **Определение потребности в СИЗ**

5. Потребность в СИЗ устанавливается работодателем в зависимости от профессий (должностей) работников организации с учетом перечня и уровня воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных на рабочих местах по результатам СОУТ и ОНР, количества работников на этих рабочих местах, с учетом организации мероприятий по уходу и иных факторов, определяемых работодателем, влияющих на уровень потребности в СИЗ.

6. Нормы разрабатываются работодателем на основе Единых типовых норм, с учетом результатов СОУТ и ОНР, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

7. Нормы должны обеспечивать равноценную (в том числе, в случае замены СИЗ) или превосходящую (за счет расширения номенклатуры или увеличения количества выдаваемых СИЗ, либо за счет выдачи СИЗ, обеспечивающих более широкий спектр защитных свойств) по сравнению с Едиными типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ и ОНР.

8. Нормы должны содержать конкретную информацию о классе(ах) защиты, эксплуатационных уровнях защиты (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), особенностях конструкции, комплектности, планируемых

к выдаче СИЗ.

9. Нормы должны содержать информацию о СИЗ, необходимых работникам для осуществления трудовой деятельности, включая деятельность при совмещении профессий или выполнении совмещаемых работ, в том числе в составе комплексных бригад. Объем выдачи СИЗ, выдаваемых работникам в зависимости от профессии (должности), определен в Единых типовых нормах выдачи СИЗ работникам по профессиям (должностям). При определении работодателем объема выдачи СИЗ, выдаваемых работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель использует Единые типовые нормы выдачи СИЗ в зависимости от идентифицированных опасностей, Единые типовые нормы выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств.

При определении объема СИЗ, предполагаемых к выдаче работникам на основании проведенных СОУТ и ОНР, работодатель вправе не учитывать СИЗ от опасностей, уровень риска по которым не приведет к нанесению вреда здоровью работника в процессе трудовой деятельности вследствие реализации работодателем иных мероприятий по управлению рисками, снижению их уровней. При этом реализация указанных мероприятий должна подтверждаться результатами СОУТ и (или) ОНР.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в положениях Единых типовых норм выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника либо если уровень защиты, обеспечиваемый предлагаемым данными положениями набором СИЗ, не соответствует имеющимся на рабочих местах вредным и (или) опасным производственным факторам и опасностям, выявленным при проведении СОУТ и ОНР, работодатель при разработке Норм должен руководствоваться всеми положениями Единых типовых норм, результатами СОУТ и ОНР, правилами по охране труда, паспортами безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иными документами, содержащими информацию о необходимости применения СИЗ.

В случае, если наименование профессии (должности) отсутствует в

Единых типовых нормах выдачи СИЗ в соответствии с профессией (должностью) работника, работодатель при разработке Норм может руководствоваться наименованиями профессий (должностей) и соответствующими им характеристиками, указанными в соответствующих положениях профессиональных стандартов, а в случае их отсутствия в квалификационных справочниках.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам выдаются СИЗ с теми же защитными свойствами, как и предусмотренные для работников, работу которых они контролируют или участвуют в ее выполнении.

Нормативный срок эксплуатации СИЗ, выдаваемых инженерно-техническим работникам, устанавливается работодателем, но не более срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, которые в соответствии с должностными обязанностями периодически посещают производственные помещения (площадки), должны выдаваться соответствующие СИЗ в качестве дежурных (на время посещения данных объектов).

Руководителям, специалистам, инженерно-техническим работникам, которые контролируют или участвуют в технологическом процессе, срок выдачи СИЗ устанавливается работодателем, но не более нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ, установленного изготовителем.

10. Работодатель в рамках проведения ОПР организует мониторинг и актуализацию Норм, в том числе на основании заявления работника, его руководителя или представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), наличия и (или) возможного появления вредных и (или) опасных производственных факторов на каждом рабочем месте, а также опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников. В случае выявления не зафиксированных ранее опасностей, требующих применения

СИЗ для защиты работника, работодатель обязан актуализировать Нормы и обеспечить выдачу вновь включенных СИЗ.

11. Все СИЗ, включенные в Нормы, являются обязательными к выдаче работникам за счет средств работодателя.

### **Предупредительно-плановый характер закупки СИЗ**

12. Обеспечение работников ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России СИЗ производится на основе заявок, составление которых осуществляется с учетом фактической численности рабочих и служащих по профессиям и должностям, предусмотренным Нормами.

13. Заявки на поставку СИЗ составляются начальником хозяйственного отдела по Нормам с указанием роста, размера и срока получения работником СИЗ и предоставляются в службу закупок.

14. Приобретение СИЗ производится строго в соответствии с Нормами.

### **Выбор СИЗ**

15. Выбор СИЗ осуществляется работодателем посредством сопоставления информации, представленной в Нормам, с данными о защитных свойствах и эксплуатационных характеристиках конкретных СИЗ, в соответствии с действующими документами о подтверждении соответствия, размещенными в Федеральной государственной информационной системе Федеральной службы по аккредитации, и (или) иными документами, действующим для данного вида продукции.

16. Выбор дерматологических СИЗ, необходимых для защиты работников, и включение их в Нормы осуществляется работодателем в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств посредством сопоставления информации о типах загрязнения, свойствах рабочих материалов, веществ и сред, присутствующих на рабочих местах, с информацией о защитных свойствах дерматологических СИЗ в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя и документами о подтверждении соответствия требованиям технического регламента и документов национальной системы стандартизации (при

наличии), действующих для данного вида продукции.

17. Область применения, класс защиты и (или) эксплуатационные уровни СИЗ (если это предусмотрено для данного типа СИЗ), указанные в эксплуатационной документации изготовителя, должны по уровню защиты соответствовать уровням воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, установленных по результатам СОУТ, характеру воздействия опасностей, выявленных по результатам ОНР, а также характеру выполняемой работы, продолжительности работы, индивидуальным особенностям пользователя, совместимости конкретного вида СИЗ с другими используемыми СИЗ.

### **Порядок входного контроля**

18. Для проверки соответствия требованиям ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России поступающих в ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России средств индивидуальной защиты создается комиссия. Состав комиссии определяется ежегодно приказом директора.

19. Приемка и проверка качества СИЗ, поставляемых в ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России осуществляется на складе комиссией. В состав комиссии включаются начальник хозяйственного отдела, специалист по охране труда и бухгалтер материального отдела.

20. При поступлении проверяется каждая партия СИЗ. Поступившие в ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России средства индивидуальной защиты должны подвергаться выборочному, но не менее 10% от поступившей партии, контролю на соответствие основных характеристик изделий показателям, установленным для них стандартами, техническими условиями и другой нормативно-технической документацией. На каждую поступившую партию СИЗ должен быть сертификат-соответствия.

21. Поставленные СИЗ проверяются на соответствие номенклатуре, указанной в договоре поставки (заявке на поставку), по количеству, типу, размерам и принадлежности к мужской и женской. Все принятые СИЗ должны

иметь сертификат соответствия и (или) декларацию о соответствии, правильно оформленный товарный ярлык и их качество должно отвечать требованиям ГОСТ, ТУ.

22. Проверка СИЗ должна проводиться в зависимости от его вида.

При приемке специальной одежды проверяется:

- внешний вид;
- комплектность;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых тканей, материалов и фурнитуры;
- соответствие линейных размеров изделия, симметричности форм;
- расположение парных деталей;
- качество строчек и швов;
- количество слоев утеплителя в пакете;
- наличие эмблемы.

При приемке специальной обуви проверяется:

- внешний вид;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых материалов и фурнитуры;
- соответствие линейных размеров;
- парность обуви по размерам, форме, цвету;
- качество крепления деталей обуви, качество внутренних деталей

(задников, подносков);

- наличие и качество крепления подкладки (наличие не разглаженных складок внутри обуви).

При приемке рукавиц и перчаток проверяется:

- внешний вид;
- правильность маркировки;
- соответствие применяемых материалов;
- соответствие размеров изделия;
- качество строчек, швов, полимерных покрытий.

При приемке СИЗ проверяется:

- комплектность поставки (наличие паспорта, инструкции по эксплуатации), правильность упаковки, ростовочный ассортимент лицевых частей СИЗОД;
- наличие деформаций и механических повреждений лицевых частей, соединительных трубок, фильтрующих и других элементов, целостность клапанов входа и выхода;
- соответствие маркировки фильтрующих элементов СИЗ, указанным в заявке и срокам гарантированного хранения,

При приемке средств защиты глаз и лица проверяется:

- комплектность поставки СИЗ (наличие паспорта и инструкции по эксплуатации);
- наличие маркировки (условного обозначения) на очках, пипках и светофильтрах и соответствие ее нормативно–технической документации;
- внешнее состояние СИЗ, очковых и смотровых стекол (отсутствие острых кромок, раковин, трещин, наплывов, сколов и других дефектов);
- прочность закрепления очковых и смотровых стекол;
- сроки гарантийного хранения.

По приемке средств защиты головы (каска) проверяется:

- комплекс носки, поставки изделия (наличие подшлемника, пелерины, паспорта и инструкции по эксплуатации);
- наличие правильности маркировки (товарный знак завода изготовителя. номер нормативно–технической документации, даты изготовления, размер каски);
- внешний вид корпуса и внутренней оснастки (отсутствие трещин, изгиба и острых кромок);
- надежность и прочность фиксаций несущей лепты и подбородочного ремня по размерам.

Заверенные поставщиком копии сертификатов соответствия и (или) декларации о соответствии на СИЗ должны храниться у специалиста по охране

труда.

При выявлении несоответствия СИЗ по количеству, качеству, комплектности, номенклатуре и маркировке составляется Акт о неудовлетворительном качестве спецодежды, спецобуви и других СИЗ.

### **Выдача СИЗ индивидуального учета**

23. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, антропометрическим параметрам, а также Нормам.

24. Выдача работникам и возврат ими СИЗ, выдача дерматологических СИЗ, смывающих средств фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ (в электронном или бумажном виде).

25. Работникам, временно переведенным на другую работу, работникам и лицам, проходящим профессиональное обучение (переобучение) в соответствии с ученическим договором, учащимся и студентам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), мастерам производственного обучения, а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности организации либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации мероприятия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в соответствии с Нормами и Правилами на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору). Для этих целей могут использоваться дежурные СИЗ общего пользования (далее – дежурные СИЗ).

26. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются другие виды СИЗ, в зависимости от выполняемых работ, предусмотренные Нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ), с внесением отметки о

выданных СИЗ в личную карточку учета выдачи СИЗ.

### **Выдача дежурных СИЗ**

27. Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены.

28. Такие виды СИЗ, как жилет сигнальный, СИЗ от падения с высоты, диэлектрические перчатки и галоши/боты, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с лицевой частью из изолирующих материалов, одежда специальная (костюмы, куртки, плащи), наушники, могут быть закреплены за рабочим местом для использования в качестве дежурных СИЗ.

29. Дежурные СИЗ, с учетом требований к правилам личной гигиены работников и индивидуальных особенностей работников, передаются от одной смены к другой под ответственность уполномоченных работодателем лиц. Выдача и сдача дежурных СИЗ по окончании нормативного срока эксплуатации фиксируется в карточке выдачи дежурных СИЗ (в электронном или бумажном виде).

### **Выдача дерматологических СИЗ и смывающих средств**

30. Для обеспечения защиты от загрязнений, воздействия агрессивных рабочих материалов, веществ и сред работникам выдаются в соответствии с Нормами, разработанными на основании положений Единых типовых норм, регулирующих выдачу дерматологических СИЗ и смывающих средств, дерматологические СИЗ с подтвержденной эффективностью различных форм (кремы, эмульсии, гели, спреи) и видов действия.

31. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства в виде твердого мыла или жидких моющих средств (жидкое туалетное мыло, гель для тела и волос и другие).

32. На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется.

33. На работах, связанных с устойчивыми и (или) особо устойчивыми загрязнениями, в дополнение к смывающим средствам работникам выдаются дерматологические СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений.

34. Не допускается замена смывающих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки), каустической содой и другими).

35. Не допускается замена дерматологических СИЗ очищающего типа в виде средств для очищения от устойчивых (или) особо устойчивых загрязнений на смывающие средства.

36. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия выдаются работникам при работе с водонерастворимыми рабочими материалами и веществами. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми рабочими материалами и веществами, а также при работах в перчатках из полимерных материалов. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия выдаются работникам на работах при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ.

37. Дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды выдаются работникам, занятым на наружных, сварочных и других работах, связанных с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, а также для защиты от

пониженных температур, с учетом сезонной специфики региона.

38. В период распространения инфекций вирусной этиологии дерматологические СИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием) выдаются всем работникам.

39. Выдача работникам дерматологических СИЗ, расфасованных в упаковки емкостью 250 мл и более, осуществляется посредством применения дозирующих систем (дозаторов), которые размещаются в производственных или санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих дерматологические СИЗ, осуществляется по мере расходования указанных средств. Контроль за исправностью дозирующих систем (дозаторов), их ремонт и замена осуществляется работодателем.

40. Выдача работникам дерматологических СИЗ осуществляется ежемесячно, кроме времени отсутствия на рабочем месте по причине нахождения в отпуске. Дерматологические СИЗ, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении срока годности. Выдача дерматологических СИЗ фиксируется в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику с указанием информации о способе выдачи данного вида СИЗ – лично (индивидуально) или с использованием дозирующих систем. Данная информация отражается в личной карточке учета выдачи СИЗ с соответствующей отметкой в графе «Лично/дозатор».

#### **Выдача СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности**

41. Работникам для использования на открытом воздухе и в иных условиях окружающей среды, вызывающих общее и (или) локальное переохлаждение, выдаются специальная одежда, специальная обувь, головные уборы, дерматологические СИЗ и СИЗ рук, иные СИЗ, необходимые для защиты от пониженных температур, с классом защиты (при наличии), соответствующим климатическому поясу, либо превосходящим в соответствии со сроками нормативной эксплуатации.

42. Работодатель может дополнительно выдавать работникам специальную одежду для защиты от прохладной окружающей среды (окружающая среда, характеризующаяся сочетанием влажности и ветра при температуре воздуха выше минус 5 °С)

43. СИЗ, предназначенные для использования на открытом воздухе для защиты от пониженных или повышенных температур, обусловленных ежегодными сезонными изменениями температуры, выдаются работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием сдаются работодателю для хранения до следующего сезона. Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включить время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года.

#### **Выдача СИЗ работникам сторонних организаций**

44. Работники сторонних организаций, выполняющие работы по договору подряда в производственных цехах и участках принимающей стороны (заказчика), где имеются вредные и (или) опасные производственные факторы, а также при выполнении работ в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, должны быть обеспечены СИЗ за счет средств работодателя сторонней организации в соответствии с Нормами работодателя сторонней организации. Выдаваемые СИЗ должны учитывать специфику производственной деятельности работодателя, на территории которого проводятся работы. Информацию для подбора СИЗ по запросу предоставляет работодатель, на территории которого проводятся работы

45. Выдача, учет выданных СИЗ, а также мероприятия по уходу и ремонту осуществляются работодателем сторонней организации.

46. В отдельных случаях, когда выдача и возврат СИЗ невозможны в силу соблюдения требований законодательства Российской Федерации по обеспечению радиационной, биологической и химической безопасности, возможно обеспечение работников СИЗ сторонних организаций,

выполняющих работы в производственных цехах и участках, работодателем, на территории которого проводятся работы, за счет средств работодателя сторонней организации.

### **Замена СИЗ для улучшения защитных свойств**

47. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при его наличии) может осуществлять замену одного СИЗ, указанного в Единых типовых нормах, на другое, обеспечивающее равноценную или превосходящую по своим свойствам защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР с отражением результатов замены в Нормах.

48. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии) заменять несколько видов СИЗ на один, обеспечивающий совмещенную защиту, которая по своим свойствам равноценна или превосходит защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, установленных по результатам СОУТ и ОНР, в случае, если это подтверждается эксплуатационной документацией изготовителя на соответствующие СИЗ с совмещенной защитой. Информация о замене СИЗ отражается в Нормах.

### **Эксплуатация СИЗ**

49. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, указанного в личной карточке учета выдачи СИЗ или в карточке выдачи дежурных СИЗ.

50. Нормативные сроки эксплуатации СИЗ не могут превышать сроков, указанных в Нормах.

51. Исчисление нормативных сроков эксплуатации и нормативной выдачи СИЗ, выдаваемых один раз в месяц и чаще, происходит с учетом времени, фактически проведенного работником на рабочем месте, без учета

отпусков (в том числе учебных).

52. В случае установления в эксплуатационной или иной документации сроков испытания и (или) проверки исправности СИЗ работодатель в период эксплуатации (использования) СИЗ обеспечивает их проведение, а также своевременную замену частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. Перечень СИЗ, подлежащих испытаниям и (или) проверке, разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при его наличии).

53. В процессе эксплуатации СИЗ работникам запрещается выносить СИЗ по окончании рабочего дня за пределы территории работодателя или территории выполнения работ.

54. Все СИЗ должны эксплуатироваться строго в соответствии с указаниями в эксплуатационной документации, а также требованиями правил по охране труда при проведении соответствующих видов работ.

### **Хранение СИЗ**

55. Работодатель обязан обеспечить хранение СИЗ, включая дежурные СИЗ, в соответствии с условиями хранения, установленными в эксплуатационной документации на СИЗ.

56. Для хранения выданных работникам СИЗ работодатель создает необходимые условия и (или) предоставляет специально оборудованные помещения.

57. Работы по хранению СИЗ могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договорам.

58. В зависимости от условий эксплуатации СИЗ работодателем в гардеробных или иных специально оборудованных помещениях, используемых для хранения СИЗ, может устанавливаться оборудование для сушки, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания СИЗ с целью обеспечения соответствующих условий хранения и возможности последующей эксплуатации СИЗ работниками.

### **Уход за СИЗ**

59. Работодатель обязан обеспечивать уход (обслуживание) за СИЗ, включая дежурные СИЗ, в том числе своевременную химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, дезинсекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ, утративших необходимые защитные свойства.

60. Для ухода за СИЗ работодатель должен создать условия в соответствии с эксплуатационной документацией изготовителя.

61. Работы по уходу за СИЗ (химчистке, стирке, ремонту, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания) могут выполняться исполнителем, привлекаемым работодателем по договору.

62. Для недопущения ситуации необеспечения работников СИЗ в период ухода за СИЗ, работодатель может выдавать работникам два и более комплекта СИЗ, указанных в Нормах. В данном случае нормативный срок эксплуатации СИЗ суммируется, но не может превышать срока годности применяемых СИЗ.

### **Вывод СИЗ из эксплуатации, утилизации и их замена**

63. По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

64. Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя.

65. Работодатель обеспечивает своевременную замену СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации.

66. Списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

67. В случае увольнения работника, СИЗ, которые им эксплуатировались и были возвращены до истечения их нормативных сроков эксплуатации и сроков годности, прошедшие мероприятия по уходу, могут быть переведены в дежурные СИЗ при условии их целостности и сохранности защитных свойств, за исключением тех СИЗ, которые не могут эксплуатироваться другими работниками в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями (белье, обувь специальная, головные уборы, СИЗ рук).

68. В случае если СИЗ (каска, комплект СИЗ от термического воздействия электрической дуги, СИЗ от падения с высоты) подверглось воздействию вредного и (или) опасного производственного фактора или опасности, при этом предотвратив или снизив нанесение тяжелого вреда жизни или здоровью работника, такое СИЗ должно быть незамедлительно выведено из эксплуатации и заменено на новое за счет средств работодателя.

69. Бывшие в употреблении СИЗ передаются на утилизацию специализированной организации, имеющей соответствующую лицензию.

**Контроль за обеспечением и правильным применением спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств**

70. Начальник хозяйственного отдела обязан:

- ознакомить всех работников структурного подразделения с требованиями настоящего Положения;
- проводить ежемесячно проверку обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты с учетом их защитных свойств, а также осуществлять контроль за правильным их применением работниками;
- организовать хранение, выдачу, стирку, химическую чистку и ремонт СИЗ;
- проводить ежемесячную проверку обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами;

- хранить выдаваемые работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с рекомендациями изготовителя;
- анализировать причины преждевременно вышедших из строя СИЗ.

71. Контроль обеспечения и использования спецодежды, спецобуви, смывающих и обезвреживающих средств и других средств индивидуальной защиты в структурных подразделениях, а также контроль за организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки и ремонта СИЗ осуществляется специалистом по охране труда.

**Распределение обязанностей и ответственности должностных лиц организации по обеспечению функционирования процесса обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами**

72. Начальник хозяйственного отдела:

- формирует общую для подразделения заявку на приобретение СИЗ на следующий год, а также разовую заявку в случае принятия нового работника в подразделение, на основании норм выдачи СИЗ, утвержденных в ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж» Минздрава России. Заявка на приобретение СИЗ согласовывается со специалистом по охране труда. Согласованная заявка передается специалисту по закупкам;
- участвует во входном контроле закупленных СИЗ;
- организует выдачу СИЗ работникам;
- контролирует выдачу необходимых СИЗ работникам в полном объеме и их правильное использование.
- проводит инструктаж о правильном применении СИЗ.

73. Специалист по охране труда:

- обеспечение и правильное применение СИЗ;
- организацию хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания и ремонта;
- контролирует сроки использования СИЗ работниками;

- участвует во входном контроле закупленных СИЗ (при необходимости).

74. Бухгалтерия планирует объем закупок СИЗ на следующий финансовый год, ведет учет выданных СИЗ и проводит списание СИЗ.

### **Порядок информирования работников по вопросам обеспечения СИЗ**

75. Работодатель при проведении вводного инструктажа информирует работника о полагающихся ему СИЗ. Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Работодатель утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, работодатель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

### **Нормативные ссылки**

При разработке настоящего положения использованы следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197–ФЗ;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»;
- Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

**Приложение № 4**  
**к Коллективному договору**  
**ФГБ ПОУ «Кисловодский медицинский колледж»**  
**Минздрава России**

**НОРМЫ**  
**выдачи средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип средства защиты	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и (или) эксплуатационных уровнях)	Норма выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1.	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости, 2 класс защиты  Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)  Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды, 1 класс защиты	1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года	Пункт 783 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), эксплуатационный уровень защиты 1 (100)	12 пар на год	

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на год	
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. В 1 месяц	Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости, 2 класс защиты  Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)  Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды, 1 класс защиты	1 шт. на год  1 шт. на год  1 шт. на 2 года	Пункт 997 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений, класс защиты Мп, Мун5	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, 1 класс защиты	12 пар на год	

			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), эксплуатационный уровень защиты 1 (100)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
	<b>Зимняя СИЗ</b>	Одежда специальная для защиты от пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет, 1 класс защиты)	1 шт. на 2,5 года	Пункт 4.7.1. Приложение № 2 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки, 1 класс защиты	1 пара на 2 года	
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки по климатическим поясам, эксплуатационный уровень защиты 1 ( $0,025 \leq R < 0,050$ )	4 пары на год	
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. в 1 месяц	
					Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от

					29.10.2021 № 767н
3.	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов)	1 шт. на год	Пункт 3591 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (порезов, проколов, ударов), класс защиты Мп, Мун5	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов), класс защиты Мп	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год			
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. в 1 месяц	Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
4.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборуд	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги, класс защиты А1	1 шт. на 2 года	Пункт 4581 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).

	о-вания		Белье специальное термостойкое ИЛИ Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт. на год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги  Обувь специальная диэлектрическая	1 пара на год  Определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие, класс защиты А1  Перчатки специальные диэлектрические, класс защиты 0	6 пар на год  Определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий  Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на год  1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
		Средства индивидуаль- ной защиты рук диэлек- трические	Перчатки до 1000В, класс защиты 0	2 пары на 2 года	Пункт 3.1.1. Приложения № 2 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Обувь специальная диэлектрическа	Галоши  Боты	Дежурные  Дежурные	Пункт 3.1.1. Приложения № 2 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты

		я резиновая или из полимерных материалов			по профессиям (должностям).
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. в 1 месяц	Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)  Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды, 1 класс защиты	1 шт. на год  1 шт. на 2 года	Пункт 4030 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), класс защиты Мп, Мун 5	1 пара на год		
Средства защиты рук		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), эксплуатационный уровень защиты 1 (100)	12 пар на год		
Средства защиты головы		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений  Каскета защитная от механических воздействий	1 шт. на год  1 шт. на 2 года		
		Средства индивидуальной защиты глаз	Очки защитные закрытые, класс защиты 5	1 шт. на год	Пункт 7.1.1. Приложения № 2 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты

		от механических воздействий, газов и мелкодисперсных аэрозолей			по профессиям (должностям).
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. в 1 месяц	Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
6.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Пункт 1491 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Дерматологические СИЗ и смывающие средства	Регенерирующие (восстанавливающие)  Очищающие от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	100 мл на 1 месяц  250 мл. или 200 г. в 1 месяц	Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н  Таблица № 1 Приложения № 3 к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 767н
7.	Начальник хозяйственного отдела	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости, 2 класс защиты	1 на год	Пункт 783 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).
			Костюм для защиты от	1 на год	

			механических воздействий (истирания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты головы	Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	Пункт 3591 Приложение № 1 Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).