

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧУВАШСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ОБРАЗОВАНИЯ»

ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН ВĔРЕНӰ ТАТА САМРĂКСЕН
ПОЛИТИКИ МИНИСТЕРСТВИН
ХУШМА ПРОФЕССИ ВĔРЕНĖВĔН
«ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН ВĔРЕНӰ ИНСТИТУЧЕ»
ЧĂВАШ РЕСПУБЛИКИН БЮДЖЕТ УЧРЕЖДЕНИЙЕ

Шупашкар хули, М. Горький пр., 5

г. Чебоксары, пр. М. Горького, 5

Коллективный договор

бюджетного учреждения Чувашской Республики
дополнительного профессионального образования
«Чувашский республиканский институт образования»
Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики
на 2017-2020 годы

От работодателя:
Ректор БУ ЧР ДПО «Чувашский
республиканский институт образования»
Минобразования Чувашии


С.М. Савин
«24» февраля 2017 г.

М.П.

От работников:
Совет работников БУ ЧР ДПО «Чувашский
республиканский институт образования»
Минобразования Чувашии


С.П. Руссков
«27» февраля 2017 г.

Зарегистрировано от 02 марта 2017 года
За № 121
Заместитель главы администрации города
Чебоксары - руководитель аппарата


А.Ю. Мамин

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Чувашской Республики дополнительного профессионального образования «Чувашский республиканский институт образования» Министерства образования и молодежной политики Чувашской республики (далее – Бюджетное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Бюджетного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Бюджетного учреждения в лице своего полномочного представителя – Совета работников БУ ЧР ДПО «Чувашский республиканский институт образования» Минобразования Чувашии (далее – Совет работников);
- работодатель в лице его представителя – ректора Савина Сергея Михайловича.

Работодатель и Совет работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с ТК РФ.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Бюджетного учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Совет работников обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Бюджетного учреждения, расторжения трудового договора с ректором Бюджетного учреждения, реорганизации Бюджетного учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) Бюджетного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе проведения коллективных переговоров.

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

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

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета работников:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера;
4. Положение о премировании работников;
5. Перечень оснований представления материальной помощи работникам и её размер;
6. Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков;
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
8. Перечень профессий и должностей, которым бесплатно выдаются моющие и обезвреживающие средства;
9. Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через Совет работников:

- учет мнения Совета работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

II. Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Бюджетного учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись в экземпляре у работодателя передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Бюджетного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем преподавательской нагрузки профессорско-преподавательского состава, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать тогда, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий её выполнения только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.6. Проректоры, руководители структурных подразделений и другие работники Бюджетного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях внутреннего совместительства осуществлять преподавательскую работу.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с

изменением организационных или технологических условий труда (изменения в учебном процессе, структурная реорганизация Бюджетного учреждения и др. причины: изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ТК РФ.

2.8. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.9. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ТК РФ.

2.10. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. При командировании в Москву и Санкт-Петербург работнику за каждый день нахождения в командировке дополнительно выплачивать суточные в размере 500 рублей за счет внебюджетных средств.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.2.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Бюджетного учреждения.

3.2.6. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения Совета работников.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из Бюджетного учреждения инвалидов в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, также:

4.5.1. работникам предпенсионного возраста (три года до пенсии);

4.5.2. одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей до 16 лет;

4.5.3. родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

4.5.4. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

4.5.5. неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

4.5.6. работникам, проработавшим менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.7. Работникам, высвобожденным из Бюджетного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников Бюджетного учреждения услугами библиотеки.

4.8. При появлении новых рабочих мест в Бюджетного учреждения, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Бюджетного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Бюджетного учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Бюджетного учреждения.

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

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Бюджетного учреждения и трудовым договором.

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

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

5.5. Работу в нерабочие дни осуществлять согласно действующему законодательству.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Бюджетного учреждения и оформляется приказом ректора.

Без согласия работников привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, определенных ТК РФ.

5.6. В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Привлечение работников Бюджетного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Бюджетного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ТК РФ.

5.8. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Совета работников в соответствии с ТК РФ.

5.9. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.10. Продолжительность работы в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время.

По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время.

5.11. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе

по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.12. График сменности работы составлять по согласованию с Советом работников и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения.

5.13. Для работников Бюджетного учреждения предоставлять отдых в соответствии с ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные дни при пятидневной неделе, как правило, суббота и воскресенье.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Советом работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (основание: Приказ Минобразования и науки РФ от 31.05.2016 № 664 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска со сроком до одного года»).

5.16.2. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда в Бюджетном учреждении включает размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в безналичной форме путем перевода на расчетный счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам,
- повышающие коэффициенты к окладам (ставкам),
- выплаты компенсационного характера: доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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.

6.6 Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положения об оплате труда производится с учетом мнения Совета работников.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении/увеличении нагрузки в течение учебного года не позднее, чем за два месяца.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель Бюджетного учреждения.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 20 числа – за первую половину месяца и 5 числа – за вторую половину месяца работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
- форму расчетного листка утверждать с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

6.8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно ТК РФ.

6.8.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

6.8.4. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере - 2/3 средней заработной платы работника;

-за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

6.8.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

6.8.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.7. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

6.8.8. Работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивать в размере 35% части оклада (ставки) работника за час работы в ночное время.

6.8.9. Сверхурочную работу оплачивать, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

6.10. Оплата труда работников библиотеки, редакторов производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.11. Работнику, выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте Бюджетного учреждения.

6.12. В случае уменьшения у преподавателей учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата.

6.13. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении Бюджетного учреждения и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи.

6.14. Изменения оплаты труда осуществляется:

6.14.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

6.14.2. при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

6.14.3. при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

6.14.4. при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

6.15. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.2. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника.

7.2.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.4. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.5. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до 1 месяца.

7.3. Педагогическим и другим работникам Бюджетного учреждения обеспечивается прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Бюджетного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2. Выделять на ежегодные мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков финансовые средства не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

8.3. Проводить (1 раз в 5 лет) в Бюджетном учреждении специальную оценку условий труда работников и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий и охране труда в порядке и сроки, установленные законодательными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу лицами, а также переведенными на другую работу работниками Бюджетного учреждения инструктаж по охране труда и специальное обучение по охране труда в течение месяца после приема на работу:

8.4.1. работников рабочих профессий – обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, в течение месяца после приема на работу.

Организовывать проведение периодического, не реже одного раза в год, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4.2. руководителей и специалистов – обучение и проверку знаний требований охраны труда в объеме должностных обязанностей по охране труда, ознакомление с действующими нормативными актами, регламентирующими порядок организации работ по охране труда.

Организовывать периодическое обучение и проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать административно-общественный контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.7. Совместно с профкомом обеспечить условия для общественной работы комиссии по охране труда.

8.8. Внедрить и проводить административно-общественный контроль.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за реализацией ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков.

8.10. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Бюджетном учреждении.

8.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Один раз в полгода информировать коллектив Бюджетного учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.13. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников согласно требованиям строительных норм.

8.14. При заключении трудового договора информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.15. Представителям отраслевого профсоюза предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.16. Обеспечивать работников сертифицированными спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обеззараживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами.

8.17. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение уполномоченных по охране труда от первичной профсоюзной организации с соблюдением гарантий, установлен-ных ТК РФ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором – работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2 и 3 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

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

9.7. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения, только с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Бюджетного учреждения.

9.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- очередность предоставления отпусков;
- система оплаты и стимулирования труда;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время.

9.12. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ.

9.13. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.14. Содействовать деятельности профсоюзной организации Бюджетного учреждения.

9.15. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.16. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

Х. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

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

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров, соблюдения законодательства о труде.

10.2. Совместно с представителем работодателя (ректором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.3. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.4. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и комиссию по охране труда учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.6. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.7. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.8. Совместно с руководителем обеспечить правовое просвещение работников один раз в полугодие.

10.9. Участвовать в работе комиссий Бюджетного учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.13. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;

- выполнением коллективного договора, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.14. Заслушивать сообщения ректора Бюджетного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.15. Направлять учредителю (собственнику) Бюджетного учреждения заявление о нарушении ректором учреждения, проректорами законов и иных нормативных актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.16. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.20. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.21. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет.

11.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору.

Приложение № 1
к коллективному договору
бюджетного учреждения Чувашской Республики
дополнительного профессионального образования
«Чувашский республиканский институт образования»
Министерства образования и молодежной политики
Чувашской Республики на 2017-2020 годы.

1. ГРАФИК СМЕННОСТИ на _____ 20__ г.
(месяц)

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность (профессия специальность)	Таб. №	Числа месяца											С графиком сменности ознакомлен. Личная подпись. Дата.	
			1	2	3	4	5	6	7	8	...	30			
1.	дежурный по (общежитию, зданию)		X				X						X		
2.	дежурный по (общежитию, зданию)			X					X						X
3.	дежурный по (общежитию, зданию)				X					X					
4.	дежурный по (общежитию, зданию)					X					X				

Продолжительность смены – 24 часа;

Начало смены: 08:00 Окончание смены: 08:00

Количество работников в смене – 1 человек.

Начальник АХО _____

Заведующий общежитием _____

Мнение представительного органа работников учтено

Протокол заседания профкома от _____ № _____

2. ГРАФИК СМЕННОСТИ на _____ 20__ г.
(месяц)

№ п/п	Фамилия, инициалы, должность (профессия специальность)	Таб. №	Числа месяца											С графиком сменности ознакомлен. Личная подпись. Дата.
			1	2	3	4	5	6	7	8	...	30		
1.	дежурный по (общежитию, зданию)		X	X			X	X			X	X		
2.	дежурный по (общежитию, зданию)		X	X			X	X			X	X		
3.	дежурный по (общежитию, зданию)				X	X			X	X				
4.	дежурный по (общежитию, зданию)				X	X			X	X				

Продолжительность смены – 12 часов;

Смена № 1 Начало смены - 08:00, окончание смены: 20:00.

Смена № 2 Начало смены - 20:00, окончание смены: 08:00.

Количество работников в смене – 1 человек.

Начальник АХО _____

Заведующий общежитием _____

Мнение представительного органа работников учтено

Протокол заседания профкома от _____ № _____

Приложение № 2
к коллективному договору
бюджетного учреждения Чувашской Республики
дополнительного профессионального образования
«Чувашский республиканский институт образования»
Министерства образования и молодежной политики
Чувашской Республики на 2017-2020 годы.

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

№ п/п	Профессии и должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество единиц и комплектов выдачи на год
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Плащ непромокаемый	1 на 2года
		<i>Зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	1
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 пара
		Галоши на валенки	1 пара на 2года
3.	Главный библиотекарь	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
4.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
5.	Ведущий специалист по кадрам (ответственный за архив учреждения)	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 2года
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Каска монтажная	1 на 2 года
		Подшлемник под каску	до износа
		Страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный)	до износа
	<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		

		Куртка на утепляющей прокладке	дежурные
		Брюки на утепляющей прокладке	дежурные
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	дежурные
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Галоши диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурные
		Брюки на утепляющей прокладке	дежурные
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	дежурные
8.	Дежурный (по общежитию, по зданию)	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	дежурные
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурные
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурные
		Брюки на утепляющей прокладке	дежурные
		Валенки или сапоги кожаные утепленные	дежурные
9.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
10.	Водитель	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1
		<i>Зимой дополнительно:</i>	
		Куртка на утепляющей прокладке	дежурные
		Брюки на утепляющей прокладке	дежурные
		Сапоги кожаные утепленные	дежурные
11.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1

Приложение № 3
к коллективному договору
бюджетного учреждения Чувашской Республики
дополнительного профессионального образования
«Чувашский республиканский институт образования»
Министерства образования и молодежной политики
Чувашской Республики на 2017-2020 годы.

Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым бесплатно
выдаются смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Профессии и должности	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Количество выдачи в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 г.
		Защитное средство для рук (гидрофобного действия)	100 мл.
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло туалетное	200 г.
3.	Водитель автомобиля	Мыло туалетное	300 г.
		Защитное средство для рук (гидрофильного действия)	100 мл.
4.	Дворник	Мыло туалетное	200 г.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло туалетное	200 г.
6.	Гардеробщик	Мыло туалетное	200 г.
7.	Кастелянша	Мыло туалетное	200 г.