

Министерство образования Пензенской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Пензенской области
«Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»

Правила внутреннего трудового распорядка

Государственного бюджетного образовательного учреждения
среднего профессионального образования Пензенской области
«Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»

РАССМОТРЕНЫ
на общем собрании трудового
коллектива

протокол № 1
от «20» сентября 2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа



В.И. Никирин

«13» сентября 2013г.



г. Спасск

1. Общие положения.

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность.

1.2. В соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен. Каждый гражданин РФ имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Обязанность и дело чести каждого работника - добросовестный труд по избранной профессии, соблюдение трудовой дисциплины.

«Дисциплина труда – не только обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, но сознательное, добросовестное и творческое отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего и учебного времени, а так же полная реализация главных задач ГБОУ СПО ПО «Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса» (далее – колледж), вытекающих из Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Соблюдение строжайшей дисциплины в труде, бережное отношение к имуществу, выполнение норм труда - главное правило поведения каждого члена коллектива.

1.3. Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией колледжа в пределах предоставленных ей прав, а также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

2. Порядок приема и увольнение работников

2.1. Работники принимаются на работу на основании трудового договора, заключенного в соответствии с положениями Раздела III части 3 Трудового Кодекса Российской Федерации. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу

2.2. При приёме на работу работник предъявляет в отдел кадров следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

медицинскую книжку с отметкой о прохождении медицинского осмотра.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям

заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель ведет трудовые книжки (в случае, когда работа у данного

работодателя является для работника основной) и личные карточки формы Т-2 на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, а на каждого работника, кроме МОП, ведётся личное дело. Личное дело представляет собой подборку документов о сотруднике, содержащую его персональные данные. Оно формируется за время, в течение которого работник работает в колледже, и завершается в момент его увольнения. Порядок ведения личных дел определяется Положением о персональных данных работников. После увольнения работника его личное дело считается законченным и передается в архив колледжа.

2.4. Трудовой договор между работником и работодателем прекращается по основаниям, указанным в статье 77 Трудового Кодекса Российской Федерации «Общие основания прекращения трудового договора», либо по иным условиям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в случаях, предусмотренных в статье 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон производится в случаях, предусмотренных в статье 83 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Обязательное участие представителя трудового коллектива в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя производится:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (работодатель обязан в письменной форме сообщить об представителю трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях).

В случае увольнения работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации,

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя другим, указанным в статье 81 Трудового Кодекса Российской Федерации причинам производится без согласования с представителем трудового коллектива

Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.5. В день увольнения работника работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесением в неё записи об увольнении, ознакомить работника с записями в трудовой книжке и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства РФ и со ссылками на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу колледжа (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если колледж несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (студентов), соблюдения настоящих Правил;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2 Работодатель обязан:

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

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

улучшать качественные показатели работы колледжа, создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки, техники и культуры и перспектив их развития, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения и приёмов труда;

осуществлять контроль за выполнением учебных планов и программ соблюдением расписания учебных занятий;

обеспечивать систематическое повышение деловой (профессиональной) квалификации преподавателей и других работников колледжа, способствовать изобретательской и рационализаторской работе в коллективе, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать научно-техническому творчеству;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации;

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

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

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

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении колледжем в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий;

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении коллективом в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

при приеме на работу, а затем один раз в год проходить медицинский осмотр.

Допуск к работе отмечать в личной санитарной книжке;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

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

5.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

5.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами колледжа к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейному фонду, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в колледже.

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами колледжа, установленным законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении колледжем.

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности колледжа, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.4. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах колледжа.

5.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со студентами. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников колледжа определяется коллективным договором и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий.

5.8. Педагогическим работникам колледжа, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

6. Обязанности и ответственность педагогических работников

6.1. Педагогические работники обязаны:

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

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

3) уважать честь и достоинство студентов и других участников образовательных отношений;

4) развивать у студентов познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

6) учитывать особенности психофизического развития студентов и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

8) проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности не реже, чем один раз в пять лет;

9) проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

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

11) соблюдать устав колледжа, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные акты, касающиеся педагогической деятельности;

Педагогический работник колледжа не вправе оказывать платные образовательные услуги студентам колледжа если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

6.3. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения студентов к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения студентов к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

6.4. Педагогические работники несут ответственность

за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

7. Рабочее время и организация учебных занятий

7.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом колледжа, настоящими Правилами (ст.91 ТК РФ), учебным планом, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, графиком отпусков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

7.2. В колледже устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для всех работников (кроме работников, указанных

в п. 10.2.1. и п. 10.2.2.) – 7 часов (кроме того, перерыв для отдыха и питания – 1 час).
Недельная нагрузка – 40 часов в неделю.

Время начала работы – 8⁰⁰,
перерыв для отдыха и питания – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰,
время окончания работы – 16⁰⁰.

В предвыходные и предпраздничные дни работа без перерыва до 13⁰⁰.

1) Пятидневная рабочая неделя постоянно устанавливается для следующих работников:

1	Заместитель директора по учебной работе	10	Юрисконсульт
2	Заместитель директора по производственному обучению	11	Инспектор по кадрам
3	Заместитель директора по воспитательной работе	12	Библиотекарь
4	Заведующий техническим отделением	13	Заведующий библиотекой
5	Заведующий электротехническим отделением	14	Заведующий общежитием
6	Главный бухгалтер	15	Заведующий столовой
7	Бухгалтеры	16	Повар
8	Программист	17	Кухонный работник
9	Ведущий программист	18	Уборщик производственных и служебных помещений (столовая)

Для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели устанавливается следующий режим рабочего времени:

Время начала работы – 8⁰⁰,
перерыв для отдыха и питания – с 12⁰⁰ до 13⁰⁰,
время окончания работы – 17⁰⁰.

В предвыходные работа без перерыва до 13⁰⁰,

В предпраздничные дни работа с 8⁰⁰ до 16⁰⁰.

2). Пятидневная рабочая неделя сезонно (с 01 ноября по 30 марта) устанавливается для следующих работников:

1	Начальник хозяйственного отдела	4	Тракторист
2	Начальник гаража	5	Водители (кроме легковых а/м)
3	Кладовщик		

Общим выходным днём является воскресенье. Выходным днём для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.3. Работодатель ведёт учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для педагогических работников – 36 часов в неделю,

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством

Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Рабочее время преподавателя (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ студентов) определяется расписанием учебных занятий, а также планами воспитательной и методической работы учебного заведения.

7.4. Время нахождения на каникулах студентов (за исключением времени ежегодного отпуска преподавателя) является рабочим временем преподавателей.

Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после окончания его в летний период, преподаватели в соответствии с утверждёнными семестровыми и годовыми планами, преподаватели привлекаются директором колледжа и его заместителями к участию в работе методических комиссий и объединений, связанной с вопросами методики преподавания, обсуждения проектов календарно-тематических планов и рабочих программ, учебных программ и методических разработок, на педагогические чтения, семинары и другие мероприятия по повышению квалификации и совершенствованию теоретических знаний преподавателей.

Классные руководители и другие преподаватели по поручению администрации в период зимних каникул организуют проведение культурно-массовых мероприятий со

студентами. Руководители цикловых комиссий, заведующие кабинетами и лабораториями готовят учебно-методическую документацию, кабинеты и лаборатории к следующему семестру.

Сверхурочные часы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией может проводиться в исключительных случаях, предусмотренных действующим законодательством лишь с согласия представителя трудового коллектива учебного заведения.

7.5. Время начала работы преподавателей и учёба студентов с 8-00 час. Время окончания занятий - по расписанию.

Продолжительность учебного часа устанавливается в 45 минут, перерыв между уроками 5 минут, между парами - 15 минут.

О начале каждого урока преподаватели и студенты извещаются двумя звонками:

- первый предупреждающий (за 2 минуты до начала урока).

-

второй - о начале урока. По окончании урока дается один звонок.

Вход на урок после второго звонка воспрещается до перерыва. В исключительных случаях только директору колледжа или его заместителю разрешается входить в аудиторию.

Посторонние лица могут присутствовать на уроках с разрешения директора, его заместителя по учебной работе и заведующего отделением. Во время урока никому не разрешается делать замечания преподавателю по поводу их работы.

После начала занятий во всех учебных и прилежащих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время их проведения.

Количество и последовательность уроков определяется расписанием учебных занятий.

Учебные занятия в колледже проводятся по расписанию, утвержденному директором. Расписание учебных занятий составляется в соответствии с учебным планом на семестр и вывешивается в помещении учебного корпусов № 1 и № 4 на доске объявлений не позднее чем за неделю до начала занятий.

7.6. До начала каждого учебного занятия (и в перерывах между занятиями) преподаватели и лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты.

7.7. На каждую учебную группу заводится журнал учебных занятий по установленной форме. Журнал хранится в кабинете заведующих отделениями и выдается преподавателю, проводящему занятия в группе.

7.8. В колледже устанавливаются следующие приемные часы:

Директор ведёт приём работников по понедельникам и четвергам с 15⁰⁰ до 16⁰⁰;

Заместители директора ведут приём работников ежедневно с 14⁰⁰ до 16⁰⁰;

Заведующие отделениями ведут приём работников ежедневно с 14⁰⁰ до 16⁰⁰.

7.9. Время работы кружков творчества студентов по четвергам с 16-00 до 18-00 часов.

Консультации студентам проводятся преподавателями по пятницам с 15⁰⁰ до 17⁰⁰ часов.

7.10. Учёт явки работников на работу и уход с нее производится ответственными лицами:

- преподавателей – работником, на которого возложены обязанности диспетчера учебной части

- лаборантов - заведующими отделениями

- работников общежития - заведующей общежитием

- сторожевой службы – начальником хозяйственного отдела

- обслуживающего персонала учебных корпусов - комендантом учебных корпусов

- работников столовой – заведующей столовой

- мастеров п/о, водителей и трактористов – заведующим гаражом

- рабочих по обслуживанию и ремонту зданий – начальником коммунальной службы

- руководящего персонала - инспектором по кадрам.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

7.11. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать, или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения, разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (слёты, соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки);
- созывать собрания, заседания и всякого совещания по общественным делам;
- освобождать студентов от учебных занятий для выполнения общественных поручений.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в колледже.

Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

7.13. За благоустройство в учебных помещениях (наличие исправной мебели и оборудования, поддержание чистоты и нормальной температуры, исправность освещения и др.) несут ответственность руководители соответствующих подразделений.

За содержание в исправном состоянии оборудования лабораторий и кабинетов, подготовку учебных материалов к занятиям несут ответственность лаборанты, заведующие кабинетами и лабораториями.

7.14. В помещениях учебного заведения воспрещается:

- хождение в пальто и головных уборах;
- громкий разговор, шум в коридорах, использование мобильных телефонов (как для связи, так и для развлечения) во время занятий;
- курение.

7.15. В учебных мастерских, лабораториях и учебных кабинетах вывешиваются инструкции по технике безопасности и охране труда.

8. Поощрения за успехи в работе.

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Поощрение объявляется приказом работодателя, объявляется работнику под расписку, сведения о поощрении заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники колледжа представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Дисциплинарные взыскания применяются директором колледжа, а в случае его временного отсутствия – лицом, его замещающим.

9.2. В колледже устанавливаются критерии бальной оценки труда работников.

При отсутствии в течение месяца нарушений трудовой дисциплины работником, его труд оценивается в 10 баллов. Максимальное количество баллов за год - 120.

При отсутствии нарушений дисциплины баллы суммируются,

За каждое дисциплинарное взыскание, а так же привлечение работника к административной ответственности баллы снимаются в следующем порядке:

- выговор – 30 баллов;
- замечание – 20 баллов;
- прогул без уважительной причины – 30 баллов;
- непосещение производственных и иных совещаний или заседаний – 5 баллов;
- нарушение правил техники безопасности и несоблюдение санитарного режима – 10 баллов;
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра – 20 баллов.

Критерии оценки работы каждого работника необходимо учитывать при представлении работников колледжа к награждению, поощрению, аттестации и т.д.

Ежемесячную оценку работы ведут руководители подразделений.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящие Правила действуют на всей территории колледжа и распространяются на всех работников.

12.2. Настоящие Правила вывешиваются в колледже на информационном стенде для всеобщего ознакомления, при приеме на работу работники знакомятся с настоящими Правилами под роспись.

Министерство образования Пензенской области

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Пензенской области
«Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»

**Перечень профессий и должностей работников
ГБОУ СПО ПО «Спасский колледж профессиональных
технологий и бизнеса»,
имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами**

**Перечень профессий и должностей работников
ГБОУ СПО ПО «Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»,
имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами**

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

_____ С.С. Крылов

20 сентября 2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

_____ В.И. Никирин

20 сентября 2013г.

Составлен на основе Приложения к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008 г. N 541н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Архивариус	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	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки или	1 пара на 3 года
		Сапоги кожаные утеплённые	1 пара на 3 года
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года

3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм брезентовый или 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	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Рукавицы брезентовые или	4 пары	
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Респиратор	До износа	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Валенки или	1 пара на 3 года	
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 3 года	
4	Слесарь-ремонтник	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 на 9 месяцев	
		Рукавицы комбинированные или	12 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Ботинки кожаные	1 пара	
		При работе на мокрых участках дополнительно:		
		Сапоги резиновые	1 пара	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
Куртка на утепляющей прокладке	1			
5	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (сантехник)	Костюм брезентовый	1 на 1,5 года	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Рукавицы комбинированные или	6 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
		Противогаз	Дежурный	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Валенки или	1 пара на 3 года	
Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 3 года			

6	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	Дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
7	Уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
8	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий (электромонтёр)	Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или полукомбинезон из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные

**Дополнительный перечень профессий и должностей работников
ГБОУ СПО ПО «Спасский колледж профессиональных технологий и бизнеса»,
имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами**

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива

_____ С.С. Крылов

20 сентября 2013г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

_____ В.И. Никирин

20 сентября 2013г.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Заведующий столовой	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Костюм защитный	1
		Головной убор	1
2	Повар	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Костюм защитный	1
		Головной убор	1
		Перчатки резиновые для приготовления пищи	12 пар
		Перчатки резиновые при раздаче готовых блюд	12 пар
		Тапки на нескользящей подошве	1 пара
3	Кухонный работник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Костюм защитный	1
		Головной убор	1
		Перчатки резиновые	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Тапки на нескользящей подошве	1 пара
4	Водитель автомобиля, тракторист	При выполнении ремонтных работ Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Рукавицы брезентовые или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Ботинки кожаные	1 пара
5	Буфетчик	Фартук защитный из смешанных тканей	1
		Перчатки резиновые при раздаче продукции	12 пар
6	Комендант учебных корпусов	Халат хлопчатобумажный	1
		Фартук защитный из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	4 пары

		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
7	Заведующий коммунальным хозяйством	При выполнении работ по ремонту и наладке систем отопления, водоснабжения и водоотведения Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	Дежурные
		Противогаз	Дежурный
		На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Валенки или	1 пара на 3 года
		Сапоги кожаные утеплённые	1 пара на 3 года
8	Мастер производственного обучения	При выполнении сварочных работ Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Фартук брезентовый	1 на 1,5 года
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Сварочная маска	Дежурная
		При выполнении сварочных работ Костюм брезентовый	1 на 1,5 года
		Фартук брезентовый	1 на 1,5 года
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Очки защитные	Дежурные

