

Министерство культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище»

## О внесении изменений и дополнений в коллективный договор

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Республики Марий Эл  
«Йошкар-Олинское художественное училище»  
на 2019-2022 годы

Подписано сторонами:

От работодателя:

Маклашин Борис Владимирович  
Директор  
ГБПОУ Республики Марий Эл  
«Йошкар-Олинское художественное  
училище»



М.П. « 11 » февраля 2019г.

От представителей работников:

Григорьев Николай Александрович  
Председатель  
профсоюзной организации  
Йошкар-Олинского художественного  
училища



М.П. « 11 » февраля 2019г.

Изменения и дополнения в коллективный договор приняты на общем собрании трудового коллектива Учреждения, на основании уведомления о регистрации за №170 от 28.11.2018 г. Департамента труда и занятости Республики Марий Эл.

Протокол от 12.02.2019 г.

Проведена уведомительная регистрация  
в Департаменте труда и занятости  
населения Республики Марий Эл

Регистрационный номер 1136  
от 2 марта 2019 г.

Ответственное лицо:

Григорьев Николай Александрович  
(подлинность, подпись)

Согласно уведомления о регистрации коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинское художественное училище» за №170 от 28.11.2018 года внести следующие изменения:

1.1. В пункте 2 раздела I. Общие положения и пункт 1.9 раздела II Обеспечение условий труда по обязательствам работодателя после слов коллективным договором добавить до подписания трудового договора.

1.2. В пункте 2 раздела I. Общие положения в обязательствах работодателя вместо слов «1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ» заменить словами «одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации».

1.3. В пункте 1.1 раздела II. Обеспечение условий труда слово «со дня его подписания» заменить словами «со дня фактического начала работы».

1.4. В пункте 1.2 раздела II. Обеспечение условий труда дополнить «гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом; дата начала работы и дата её окончания (для срочного трудового договора) и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

1.5. В пункте 1.4 раздела II. Исключить второе предложение.

1.6. В пункте 1.5 раздела II. Вместо слов «либо работника» записать слова «либо по соглашению сторон».

1.7. В пункте 1.17 раздела II. Изложить: **Общие основания прекращения трудового договора:**

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

- 4) по инициативе работодателя (ст.71 и ст.81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст. 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

1.8. В пункте 1.18 раздела II. слова «в командировке» исключить

1.9. В пункте 1.20 раздела II. после слов «извещать заблаговременно» дополнить словами «персонально и под роспись»

1.10. В пункте 1.21 раздела II. слова «подпункту «а» пункта 3» исключить.

1.11. В пункте 1.24 раздела II изменить в соответствии с трудовым законодательством: Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (и заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой статьи, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Работодатель вправе произвести увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работника из числа указанных в части первой настоящей статьи работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии



данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решений или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, работников, указанных в части первой настоящей статьи, производится с соблюдением порядка, установленного статьёй 373 настоящего Кодекса (ст.374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 настоящего Кодекса (ст. 376 ТК РФ).

1.12. В пункте 2.3 раздела II следует изменить: -работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. При расчете этой двойной оплаты нужно учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклад), но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, являющимися неотъемлемой частью оплаты труда (Постановление Конституционного суда РФ № 26-П от 28.06.2018 г.).

1.13. В пункте 2.5 раздела II следует изменить: Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие и праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга

(супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

1.14. В пункте 2.10 раздела II абзац девятый изложить в следующей редакции «Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника (ст. 124 ТК РФ).», абзац десятый изложить в следующей редакции: «Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ)»

1.15. В пункте 3.9 раздела II шестой абзац дополнить словами «о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику».

1.16. В разделе III. Охрана труда и здоровье в пункте 6 следует заменить словами «Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и подпунктов 11,12 пункта статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на производстве и профессиональных заболеваниях», в пункте 7 следует записать «Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых работодателем в случае ухудшения положения работающих.»

17. Пункт 3 раздела IV. Записать: 3) *совмещение работы с обучением.*

**Предоставление дополнительных отпусков обучающимся в государственных учреждениях высшего профессионального образования с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ):**

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель представляет дополнительные отпусков с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором

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

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

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

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

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

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

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

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

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или



трудовым договором.

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

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность – гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций по выбору работника (ст. 177 ТК РФ);

1.18. В 18 абзаце раздела V Гарантия деятельности профсоюзной организации перед словом «перечислять» дополнить «бесплатно».

1.19. Пункты 10.11 раздела VI изложить в следующей редакции: « 10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации».

«11. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации».

2.1. В пункте 1.3 Правил внутреннего трудового распорядка слова «под расписку» заменить словами «под роспись».

2.2. Абзац «с поступающими на работу в субъекты малого предпринимательства ... исключить как не относящимися ГБОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

2.3. При приеме и заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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 обязательного пенсионного страхования;
- документ воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании;

- справку об отсутствии судимости;
- медицинскую книжку. (ст.69 трудового кодекса РФ)

2.4. В пункте 2.3.3.Правил внутреннего трудового распорядка слова «заключения трудового договора» заменить словами «фактического начала работы».

2.5. В пункте 3.1.Правил внутреннего трудового распорядка после слов «письменно» дополнить словами «не позднее чем».

2.6. В пункте 3.1.Правил внутреннего трудового распорядка формулировки оснований прекращения трудового договора заменить:

3.1. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ);
- 3) инициатива работника (ст.80 Трудового кодекса РФ) по собственному желанию предупредив об этом работодателя письменно не позднее, чем за 2 недели либо досрочно достижением согласия сторон;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях:

81. п.1 – ликвидации организации;

81.п.2–сокращение численности или штата работников организации.

81.п.3 – несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

81.п.4 – смены собственника имущества организации (в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера);

81.п.5 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

81.п.6 – однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника.

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;



д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

81.п.7 – совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

81 п.7.1 – неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обстоятельствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

81.п.8 – совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

81.п.9 - принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерного его использования или иной ущерб имуществу организации;

81 п.10 – однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

81.п.11 - представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

81.п.12 – пункт утратил силу;

81.п.13 – предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

81.п.14 – в других случаях, установленных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, 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 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.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5) Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 Трудового кодекса РФ):

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции или суда;

3) не избрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признания судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа власти соответствующего субъекта РФ.

8) дисквалификация или иное административное наказание,

исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.7. В пункте 4.1.1 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции: «подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

2.8. В пункте 5.2 Правил внутреннего трудового распорядка слово «4 часа» заменить словом «5 часов».

2.9. В пункте 5.3 Правил внутреннего трудового распорядка абзацы 2-4 изложить в следующей редакции: «- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течении учебного года получение образования с работой:

от 14 до 16 лет- 2,5 часа;

от 16 до 18 лет- 4 часа;

2.10 Размер премии, источник финансирования оговорён в приложении о премировании

2.11 В пункте 7.7 слова «под расписку» заменить словами «под роспись».

2.12 Время для отдыха и питания (обед) оговорено в п.5.4 «Время отдыха»:

#### **5.4. Время отдыха:**

5.4.1. Единый общий выходной день - воскресенье.нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитников Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;



12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

№ п/п.	Периоды дня	Педагогически е работники	Прочие работники
1.	Начало рабочего	8.30	8.00
2.	Обеденный перерыв	11.50-13.00	12.00-13.00
3.	Конец рабочего дня	По расписанию	17.00

Для отдельных категорий работников предусмотрен режим рабочего дня в индивидуальном порядке по режиму гибкого графика указанного в письменных трудовых договорах / контрактах /.

2.13. В положении о материальной помощи работникам в пункте 3.1 определены условия тяжёлого материального положения. « В связи с обстоятельствами связанными с материальными трудностями, которые неблагоприятно влияют на трудоспособность работника.

Человек проживает один и у него не хватает на жизнь;

Человек имеет группу инвалидности;

Муж или жена временно не работает;

Мужчина или женщина самостоятельно воспитывает детей и не имеет постоянной прибыли, кроме заработной платы;

В семье имеется трое и более детей (дети должны быть несовершеннолетними)».

3.1. Пункт 9 в положении о премировании работников следует читать «Премия директору учреждения утверждается Министерством культуры, печати и по делам национальностей Республики Марий Эл».

4.1. В разделе III определение окладов категории работников учреждений приведены в соответствии с нормативным документом по оплате труда базового оклада.

4.2. В пунктах 10.11 исключены слова «тяжёлых работах», « и иными особыми». В пункте 11 вместо слов «аттестацию рабочих мест» заменено словами «специальной оценки условий труда».

4.3. В пункте 12 после слов «в размере 35 процентов дополнить словами «часовой ставки».

4.4. В п.11 добавить «Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет не менее трёх календарных дней (статья 119 ТК РФ)».

4.5. В пункте 22 добавить: «Выплату премий производить из экономии фонда оплаты труда по бюджетной деятельности, по внебюджетной деятельности при наличии свободных денежных средств».

4.6. В пункте 25 в абзацах 5-6 цифры «1.10» заменить на цифры «0,10».

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной  
организации

И.А. Григорьев

« 29 » / 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РМЭ «Йошкар-  
Олинское художественное училище»  
С.В. Макладин

« 29 » / 2018 г.

### Список

Работников, которым выдаются бесплатно по действующим нормам  
спецодежда, спецобувь и другие СИЗ  
в ГБПОУ РМЭ «Йошкар-Олинское художественное училище»

№	Должность	Наименование спецодежды	Срок использования
1.	Водитель	- костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - жилет сигнальный 2 класса защиты; - перчатки трикотажные с точечным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 месяцев 12 месяцев 1 месяц 1 месяц
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; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием; - сапоги резиновые с защитным подноском.	12 месяцев 12 месяцев 2 месяца 12 месяцев
3.	Инженер-электрик, электрик	- халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки хлопчатобумажные; - перчатки диэлектрические;	12 месяцев 1 месяц до потери годности
4.	Рабочий по обслуживанию	- костюм хлопчатобумажный для защиты от общих	12 месяцев

	ию здания	<p>производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сапоги резиновые с защитным подноском;</li> <li>- перчатки резиновые или из полимерных материалов;</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием;</li> <li>- очки защитные;</li> <li>-СИЗ органов дыхания фильтрующее.</li> </ul>	<p>12 месяцев</p> <p>1 месяц</p> <p>2 месяца</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
5.	Столяр	<p>- костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- фартук из полимерных материалов;</li> <li>- перчатки с точечным покрытием;</li> <li>- сапоги резиновые с защитным подноском;</li> <li>- перчатки из полимерных материалов;</li> <li>- очки защитные;</li> <li>-СИЗ органов дыхания фильтрующее</li> </ul>	<p>12 месяцев</p> <p>до износа</p> <p>6 месяцев</p> <p>1 месяц</p> <p>12 месяцев</p> <p>2 месяца</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
6.	Уборщик помещений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием;</li> <li>- перчатки резиновые или из полимерных материалов.</li> </ul>	<p>12 месяцев</p> <p>1 месяц</p> <p>1 месяц</p>
7.	Сторож (вахтёр)	<p>- костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сапоги резиновые с защитным подноском;</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием.</li> </ul>	<p>12 месяцев</p> <p>12 месяцев</p> <p>1 месяц</p>
8.	Библиотекарь	<p>- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий;</p>	<p>12 месяцев</p>

Заместитель директора по АХР



К.Н.Большаков