

Министерство промышленности и торговли Тверской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж»

Принят на общем собрании работников
ГБПОУ «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж»
Протокол от 25.06.2025 № 2

Подписан

от имени работодателя
директор ГБПОУ «ТГПГК»
И.О. Жданова

18.08.2025 г.

от имени работников
зам. председателя Совета колледжа
Т.В. Беяковой

18.08.2025 г.

Юридический адрес: 172009, Тверская область
г. Торжок, ул. Ленинградское шоссе, д.44
тел.: 8 (48 251) 9 10 36

1 Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего договора являются:

-работодатель в лице представителя – директора колледжа Ждановой Ирины Олеговны;

- работники в лице их представителя, заместителя председателя Совета колледжа Беляковой Татьяны Владимировны.

1.2 Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определёнными сторонами.

1.3 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.4 Коллективный договор распространяется на всех работников колледжа, гарантирует защиту прав и интересов работников. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.5 Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением Совета колледжа.

1.6 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение трёх лет с 31.08.2025 по 30.08.2028.

2 Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, об образовании и настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель(директор) обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ, Коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в колледже правила внутреннего трудового распорядка.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом колледжа.

2.3 Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условия её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законом.

Срочный трудовой договор на один год заключается с поступающими в колледж работниками, принимающими непосредственное участие в учебном процессе.

2.4 Директор, его полномочные представители обязаны до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Уставом колледжа, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в колледже.

2.5 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдаётся работнику.

2.6 Приём на работу осуществляется с соблюдением требований профессионального стандарта, оформляется приказом директора, изданным на основании заключённого Трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.7 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудовых отношений, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с законодательством и исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, складывающихся в колледже.

2.8 Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может превышать 1440 часов и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без согласия работника.

2.9 В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объёма нагрузки отдельных преподавателей, то им в оставшийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.10 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет или в длительном педагогическом отпуске, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.12 В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлена работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1 Администрация колледжа обязуется:

3.1.1 Уведомлять центр занятости 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 (ст.82 ТК РФ).

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

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

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

3.2 При сокращении численности и штата работников колледжа уведомлять их не позднее, чем за два месяца, учитывать преимущественное право на оставление на работе каждого работника в соответствии со ст.179 ТК РФ, а также стаж работы в данном колледже.

3.3 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

3.4 Стороны договорились:

3.4.1 При расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращении численности или штата работников колледжа увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.4.2 Выходное пособие в размере среднего двухнедельного заработка в соответствии с частью 3 статьи 178 ТК РФ выплачивается работнику при расторжении договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК);

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77ТК).

4 Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.92 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждёнными работодателем с учётом мнения Совета колледжа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом колледжа.

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

4.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом колледжа.

4.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем, а также в соответствии с требованиями статьи 93 ТК РФ.

4.5 Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

4.6 Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников колледжа к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях и на условиях, предусмотренных статьями 113, 153 ТК РФ.

4.7 Суммированный учет рабочего времени применяется в колледже в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников, работающих по графику сменности (дежурные по зданию, общежитию, территории колледжа, воспитатели общежития), ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (часть 1 статья 104 ТК РФ).

4.8 Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени считается год.

4.9 Сверхурочными признаются часы, отработанные сверх нормы рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени не должна превышать 120 часов в год для каждого работника.

4.10 По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

4.12 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.13 Администрация распределяет учебную нагрузку до ухода педагогических работников в отпуск в летний период.

4.14 Нагрузка преподавателя устанавливается в объёме ставки. Но по производственной необходимости на учебный год она может превышать установленный объём с письменного согласия работника.

4.15 В дополнение к нагрузке приказом директора на педагогического работника с его согласия может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, осуществление дежурства по колледжу.

4.16 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

4.18 Время и время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников колледжа. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул.

4.19 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.20 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учётом мнения Совета колледжа. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на

другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только письменного согласия работника.

4.21 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией отпуска возможна только с взаимного согласия и работника, и работодателя. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

4.22 Дополнительные отпуска

4.22.1. Установить перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

1. Заместитель директора по АХЧ и безопасности
2. Главный бухгалтер
3. Работники бухгалтерии
4. Секретарь
5. Ведущий библиотекарь
6. Водитель
7. Слесарь-сантехник
8. Заведующий хозяйством

9. Уборщик служебных помещений (уборка помещений общего пользования в общежитии в каникулярный период, выходные, праздничные дни, в связи с проживанием детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей).

4.22.2. Работникам согласно п.4.18.1 предоставляется дополнительный, ежегодный, оплачиваемый отпуск за ненормированные рабочие дни продолжительностью три календарных дня.

4.22.3. Источником финансирования дополнительных отпусков являются средства из государственного задания и иной приносящей доход деятельности.

4.23. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (административный отпуск) и другим уважительным причинам без сохране-

ния заработной платы по письменному заявлению на имя руководителя колледжа в следующих размерах:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней;
- при заключении брака, смерти близких родственников, в случае рождения ребёнка до 5 календарных дней;
- по другим уважительным причинам.

4.20. Для работников с 40 часовой рабочей неделей устанавливается следующий режим работы:

понедельник, вторник, среда, четверг с 8.00 до 17.00;

пятница – с 8.00 до 16.00;

обед с 12.00 до 12.48.

4.21. Инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 09.12.2001 № 74).

5 Оплата труда

Договорённость сторон предполагает:

5.1 В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

5.2 Минимум заработной платы работников колледжа не может быть ниже минимума, установленного Федеральным законом и Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в ГБП ОУ «ТГПГК».

5.3 Размеры надбавок и доплат, в том числе компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в ГБП ОУ «ТГПГК», Положением о назначении дифференцированных надбавок стимулирующего характера работникам ГБП ОУ «ТГПГК» и Положением об организации приносящей доход деятельности в ГБП ОУ «ТГПГК».

5.4 Экономия средств (как бюджетных, так внебюджетных) по смете расходов может направляться:

- на премирование, оплату дополнительных отпусков, оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья.

5.5 Порядок и размеры выплаты премий и материальной помощи регулируется Положением о назначении дифференцированных надбавок стимулирующего характера работникам в ГБП ОУ «ТГПГК» и Положением об организации приносящей доход деятельности в ГБП ОУ «ТГПГК».

5.6 Заработная плата за текущий месяц работникам колледжа выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 2 и 17 числа текущего месяца.

5.7 Выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, как компенсационные выплаты. Во внебюджетной деятельности размер доплат и надбавок регулируется Положением об организации приносящей доход деятельности в ГБП ОУ «ТГПГК». Данное Положение, внесение изменений в него утверждаются советом колледжа после обсуждения на собрании трудового коллектива.

5.8 Работник уведомляет администрацию и экономиста колледжа, представляет соответствующие документы:

- при присвоении ему квалификации, категории по итогам аттестации для начисления компенсационных выплат;
- при присвоении Почётного звания, учёной степени для внесения изменений в стимулирующие выплаты.

5.9 Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и предоставлять отгулы в другие дни по согласованию с администрацией или производить оплату труда за работу в эти дни в соответствии с действующим законодательством, но не менее чем в двойном размере.

5.10 В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, жарой, карантином, другими причинами) оплату труда производить не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.11 Наполняемость групп, установленную приказами и постановлениями Министерства образования Тверской области и Министерства торговли и промышленности Тверской области в профессиональном образовательном учреждении считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6 Охрана труда и здоровья

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Осуществлять за счёт средств учреждения обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно п. п. 1,2,3 ст.225 ТК РФ «Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда»

6.1.2 Создавать комиссию по охране труда на паритетных началах и обеспечивать обучение членов комиссии не реже одного раза в 3 года.

6.1.3. Проводить один раз в пять лет специальную оценку условий труда;

6.1.4. Определять перечень должностей, по которым должна проводиться доплата за вредные условия труда (на основании специальной оценки условий труда);

6.1.5. Обеспечивать работников колледжа необходимой спецодеждой, обувью на условиях и по нормам, предусмотренным действующим законодательством, аттестацией рабочих мест или специальной оценки условий труда, согласно «Перечню об индивидуальных средствах защиты» в пределах выделенного финансирования (Приложение А).

6.1.6. Обеспечить работников колледжа жидкими смывающимися обеззараживающими средствами с учётом специальной оценки условий труда, посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях.

6.2 В случае выявления нарушений охраны труда учебно-производственная комиссия Совета колледжа силами комиссии по охране труда, пожарной и экологической безопасности, вносит предложения по их устранению.

6.3 За счёт бюджетных и внебюджетных средств работодателя ежегодно проводится профилактический осмотр всех работников колледжа.

6.4 Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное и обязательное медицинское страхование работников.

Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и совета колледжа, которая рассматривает вопросы оздоровления работников колледжа, осуществляет контроль за правильным исчислением и своевременной выплатой пособия по социальному страхованию.

7 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1 Стороны пришли к соглашению в том что:

7.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и в соответствии с профессиональными стандартами.

7.1.2 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1 Создать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

7.2.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обу-

чения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст.187 ТК РФ.

7.2.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений.

8 Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включённым в коллективный договор

8.1 Стороны принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включённым в него, при условии их выполнения.

8.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству (ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

8.3 Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

9 Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

9.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области.

9.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по итогам работы за год.

9.4 Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10 Заключительные положения

10.1 Стороны могут вносить изменения и дополнения в период действия договора только в случае принятия новых законодательных актов по вопросам, являющимся предметом договора или изменений отдельных статей действующих законов.

10.2 При изменении, дополнении и подготовке проекта нового коллективного договора стороны договорились создавать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

**Перечень индивидуальных средств защиты, предоставляемых работодателем
работникам (согласно аттестации рабочих мест)**

1.	Мастер №1	<u>Слесарная мастерская</u> Костюм для защиты от общих за- грязнений и механических воздей- ствий Сапоги резиновые с защитным под- носком Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт 1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
2.	Мастер №2	<u>Мастерская технического обслу- живания</u> Костюм для защиты от общих за- грязнений и механических воздей- ствий Сапоги резиновые с защитным под- носком Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 шт 1 пара 6 пар 1 пара дежурные до износа до износа
3.	Мастер №3	<u>Столярная мастерская</u> Халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздей- ствий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным под- носком Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из поли- мерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 комплект 2 шт 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа
4.	Мастер №4	<u>Демонтажно-монтажная мастер- ская</u> Костюм для защиты от общих за- грязнений и механических воздей-	1 шт.

		ствий Сапоги резиновые с защитным под- носкам Нарукавники из полимерных матери- алов Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 пара до износа 6 пар до износа
5.	Мастер №5,6	<u>Сварщик</u> Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным под- носком для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплав- ленного металла Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты повышенных температур, искр и брызг расплав- ленного металла Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 2 пары 6 пар до износа 12 пар дежурные дежурный дежурные до износа до износа до износа
6.	Слесарь- сантехник	Костюм для защиты от общих за- грязнений и механических воздей- ствий Сапоги резиновые с защитным под- носком Перчатки резиновые Перчатки с полимерным покрытием Защитные очки Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа
7.	Уборщик санузлов	Халат для защиты от общих загряз- нений Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар
8.	Работник архива	Халат для защиты от общих загряз- нений Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 3 пары до износа
9.	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих	1 комплект

		загрязнений и механических воздействий	
10.	Плотник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт. 12 пар до износа дежурные
11.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
12.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 12 пар
13.	Строительная практика	Халат и брюки для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 комплект 2 шт 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100

Тел.: (4822) 33-32-16

Факс: (4822) 34-64-52

E-mail: employ@trudzanto.ru

trudzan.tverreg.ru

(трудзан.тверскаяобласть.рф)

27.08.2025 4253-СИ

№ _____

На _____ от _____

ГБП ОУ «ТГПГК»

tgpgkspo@mail.ru

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **ГБП ОУ «ТГПГК»** прошёл уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации 27 августа 2025 года. Регистрационный номер 396.

**Исполняющий обязанности
начальника Главного управления**

С.А. Исаев



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 2E95057E7D33F4663EA3102BD7F260AE
Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич
Действителен: с 14.08.2024 до 07.11.2025

Редько Александр Васильевич
8 (4822) 33 33 29

«28.08.2025»
ВХ №01-21/844