

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Вятский государственный
агротехнологический университет»
на 2021-2024 гг.**

Киров, 2021 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат: 2B8B80000FAD37B6413EF64BD9C464DF
Владелец: Симбирских Елена Сергеевна
Действителен: с 19.04.2021 до 19.07.2022

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Ректор ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ



Е.С. Симбирских

«01» июня 2021 года

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель ППО сотрудников

ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ



А.В. Куклин

«01» июня 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Вятский государственный агротехнологический университет»
на 2021-2024 гг.

Принят на общем собрании работников
ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ
Протокол № 2 от «01» июня 2021 года

Киров, 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
3. ОПЛАТА ТРУДА	11
4. РЕЖИМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И НОРМЫ ТРУДА	13
5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	14
6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ	17
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	18
8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА	19
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	20
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	21
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	22
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	23
ПРИЛОЖЕНИЯ	23
ПРИЛОЖЕНИЕ А (отдельная брошюра)	
ПРИЛОЖЕНИЕ Б (отдельная брошюра)	
ПРИЛОЖЕНИЕ В	24
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	33

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Вятский государственный агротехнологический университет» (далее – ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ, Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Университета и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими федеральными нормативными актами.

1.2. Сторонами договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятский государственный агротехнологический университет», именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице ректора Симбирских Елены Сергеевны, действующего на основании Приказа Министерства сельского хозяйства Российской Федерации № 35-кп от 20 февраля 2020 г., и работники Университета в лице «Первичной профсоюзной организации сотрудников ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ Кировской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации» (далее – Профсоюз), именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя Куклина Андрея Владимировича, действующего на основании Устава.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет Университета представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных Профсоюзом, а Работодатель признает профсоюзный комитет Университета единственным представителем интересов Работников Университета при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.3. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- создание системы социально-трудовых отношений в Университете, способствующих обеспечению стабильной и эффективной деятельности университета, предусмотренной его Уставом;

- создание необходимых правовых условий для обеспечения баланса интересов Работников и Работодателя;

- обеспечение условий организации и оплаты труда, установление соци-

ально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение Работников;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практическая реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для решения указанных задач, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными партнерами.

1.6. Коллективный договор принимается общим собранием Работников ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих Работников.

1.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в Университете принимаются нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;

- график отпусков Работников;

- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, для принятия которых законодательством Российской Федерации предусмотрен обязательный учет мнения первичной профсоюзной организации.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников Университета в течение 5 дней после его принятия общим собранием Работников и обучающихся, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета и/или смены председателя Профсоюза.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке, с оформлением дополнительного соглашения к действующему договору. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Все условия договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Университета (в том числе – совместителей).

1.12. Ни одна из сторон договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Срок действия коллективного договора с «01» июня 2021 года по «31» мая 2024 года.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору.

1.15. В течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым, региональными и территориальными соглашениями, данным коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанныго трудового договора выдается Работнику на руки.

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

2.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников Университета могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение научно-педагогической должности, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Конкретные сроки трудового договора на замещение должностей профессорско-преподавательского состава устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом мнения Ученого совета Университета (факультета).

2.4. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы Ученого совета - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (см. абзац 5 ст. 332 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглаше-

нию сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О введении в действие изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден 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 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

По инициативе Работодателя расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата, изменение условий трудового договора с Работником из числа профессорско-преподавательского состава допускаются только после окончания учебного года. Изменение условий трудового договора с Работниками из числа ИПС по инициативе Работодателя допускается только при условии сохранения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) и в порядке, определенном трудовым законодательством.

2.6. При приеме на работу Работодатель знакомит Работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, его должностными инструкциями, Положением по оплате труда ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ, правилами и инструкциями по охране труда, другими локальными нормативными актами, о чём Работник расписывается в трудовом договоре или соответствующем журнале (листе ознакомления).

2.7. Прекращение трудового договора между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прекращение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами «а», «в» пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ, Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

2.8. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата Работников Университета. Стороны коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

При принятии решения о сокращении численности или штата Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профсоюз не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организаций может привести к массовому увольнению Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высво-

бождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.10. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

В целях реализации прав Работников,увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры: предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца; регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Университета для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях; предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста; награжденные государственными наградами; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также заnim сохраняется средний месячный заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработка 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.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового 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 РФ); призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ); восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ); 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 РФ); отказом Работника от продолжения работы в связи с

изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

2.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года

О времени начала отпуска Работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала. При необходимости использовать отпуск вне графика, Работник подает заявление за три недели до даты начала предполагаемого отпуска. Решение об использовании отпуска вне графика принимается только по соглашению сторон трудового договора.

2.16. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

2.17. Продление или перенесение отпуска производится Работодателем с учетом мнения Работника. Разделение отпуска на части может быть произведено по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска производится только с согласия Работника на основании действующего законодательства (ст. 124-125 ТК РФ).

2.18. Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний каникулярный период.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником.

Не допускается непредоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника.

2.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ)).

2.20. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, а также Работникам с ненормированным рабочим днем (продолжительность данного отпуска определяется правилами внутреннего трудового распорядка).

2.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней;
- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, однопоколическим матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери, Работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения до 14 календарных дней в году в удобное для них время;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, до 7 календарных дней.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата Работников Университета устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, коллективным договором, Положением по оплате труда ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ (с изменениями и дополнениями к нему) (Приложение А к коллективному договору), условиями трудового договора.

3.2. В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов Работников, составляющих кадровый потенциал Университета, Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленных законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.3. Заработная плата Работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

3.4. Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, Положением по оплате труда ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ, и включает в себя:

- а) должностной оклад в соответствии с квалификационным уровнем и профессиональной квалификационной группой;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера;
- г) иные выплаты, не противоречащие законодательству РФ, настоящему Коллективному договору, трудовому договору.

При расчете заработной платы производится учет всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций.

3.5. При реализации своих полномочий по определению размеров персональных выплат, надбавок, премиальных выплат и иных выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

- а) право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;
- б) применение объективных критериев для оценки количества, качества, интенсивности и результатов труда Работника;
- в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных Работников).

3.6. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем через каждые полмесяца в денежной форме. Установить днями выплаты заработной платы:

а) 22 число месяца – для выплаты аванса заработной платы за текущий месяц;

б) 07 число месяца – для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой ему зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением.

3.8. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- наличными денежными средствами через кассу Университета;
- перечислением на счет Работника в банке.

Заработка плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или Трудовым договором.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

3.8. Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником, при этом Работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в размере двойной часовой (дневной) тарифной ставки (должностного оклада), а также одинарной выплаты установленных Работнику персональных, компенсационных и стимулирующих выплат.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной часовой (дневной) тарифной ставки (должностного оклада), а также одинарной выплаты установленных Работнику персональных, компенсационных и стимулирующих надбавок.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 20% размере часовой тарифной ставки по сравнению с работой в нормальных условиях.

Оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, по его письменному заявлению, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.10. Всем категориям Работников Университета, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда (включая учебный процесс), выплачиваются надбавки к окладам (компенсационные выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

Основанием для установления надбавок (компенсационных выплат) являются:

результаты специальной оценки условий труда; приказ Работодателя по представлениям руководителей подразделений.

Компенсационная выплата за вредные и (или) опасные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года комиссией по охране труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от подразделений.

3.11. Работникам Университета, работающим в иных особых условиях труда, выплачиваются надбавки к окладам.

Основанием для установления надбавок являются: решения экспертной комиссии Университета до завершения специальной оценки условий труда; приказ Работодателя по представлениям руководителей подразделений.

Доплата за иные особые условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года комиссией по охране труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от подразделений.

3.12. Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ.

3.13. Профком оказывает материальную помощь только Работникам - членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа профсоюзной организации на основании Положения о порядке предоставления материальной помощи.

3.14. При наличии финансовых средств по заявлению Работника или представлению руководителей структурных подразделений Работодателем могут выплачиваться премии или материальная помощь.

4. РЕЖИМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников из числа профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) составляет не более 36 часов при шестидневной рабочей неделе, выходным днём является воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов. Режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели, работу в режиме ненормированного рабочего времени, гибкого рабочего времени, режим сменной работы, время начала и окончания работы, чередования рабочих и нерабочих дней для Работников, кроме ППС, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение Б к коллективному договору).

Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, он устанавливается трудовым договором.

4.2. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству для Работников не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. В пределах рабочего времени Работники из числа ППС выполняют преподавательскую (учебную) работу, а также осуществляют иные виды работ, которые определяются учебным поручением и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.5. Преподавательская (учебная) работа является нормируемой частью труда преподавателя и определяется в академических часах. Объем годовой учебной нагрузки не может превышать 900 академических часов.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда.

5.3. С целью создания нормальных условий труда Работников Университета Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложения В и Г к коллективному договору);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

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

- проведение специальной оценки условий труда не реже одного раза в пять лет по каждому рабочему месту в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных не- периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- сбор, размещение и утилизацию отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений Университета в соответствии с нормативными документами СанПиН;

- разработку и согласование с Профсоюзом инструкций по охране труда для Работников, а также выполнение иных требований, предусмотренных ТК РФ.

5.4. Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений

Университета для безопасного их использования Работниками;

- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений;

- наличие и функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами;

- режим запрета курения;

- работу гардеробов в учебных корпусах в холодное время года (с 01 октября до 30 апреля);

- тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме, соответствующий установленным нормам.

5.5. Немедленное прекращение работ в Университете осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Университета: угрозе совершения террористического акта; стихийных бедствиях; авариях, связанных с затоплением помещений; авариях, связанных с загазованностью помещений; при пожарах (любых масштабов).

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.6. Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами во всех учебных корпусах.

Во всех помещениях Университета вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения, взамен вышедших из строя).

5.7. Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ.

5.8. В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.9. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Нормы, порядок и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются законодательными актами РФ, в том числе Постановлением Правительства РФ от 13.03.2008 №168, Приказом Минздравсоцразвития от 16.02.2009 №45н.

Выдача Работнику по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменному заявлению Работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работникам обеспечивается право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2. Работодатель обязуется:

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, а также вакцинирование против различных заболеваний в соответствии с национальным календарем.

Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) и вакцинирования рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для отстранения его от работы (Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»). Медицинское обследование Работников Университета производится согласно договорам между Работодателем и учреждениями здравоохранения г. Кирова;

- при наличии финансовых возможностей Работодателя заключить на 2022-2024 гг. договор коллективного добровольного медицинского страхования Работников Университета, включая санаторно-курортное лечение;

- при наличии финансовых возможностей Работодателя Работникам, перенесшим срочную платную операцию, компенсировать ее стоимость в пределах базовой ставки, умноженной на количество проработанных в Университете полных лет. На 2021-2023 гг. базовая ставка принимается в размере до 1000 рублей. Решение о размере компенсации и ее выплате определяется комиссией по веде-

нию коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора Вятского ГАТУ.

6.3. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах. За сохранность, содержимое аптечек и соответствие нормам годности медикаментов назначить комендантов корпусов, общежитий, руководителей подразделений;
- соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договора признают, что социальные льготы, гарантии и компенсации являются мерой социальной поддержки Работников.

7.2. Для осуществления социальной поддержки Работников и неработающих пенсионеров – ветеранов организации Работодатель выделяет исходя из финансовых возможностей собственные средства на следующие мероприятия:

- выплата компенсаций в размере не ниже минимальной заработной платы инвалидам труда при предоставлении им путевок на лечение согласно медицинскому показанию;
- выплата единовременного пособия при выходе на пенсию Работника со стажем работы в Университете не менее 25 лет, при рождении ребенка.

7.3. Работодатель совместно с Профсоюзом, исходя из финансовых возможностей:

- предусматривает выделение средств на частичную или полную оплату стоимости путевок на отдых и оздоровление детей Работников в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
- ежегодно приобретает новогодние подарки для детей Работников в возрасте до 16 лет включительно;
- оказывает материальную помощь неработающим пенсионерам – ветеранам организации;
- оплачивает расходы на ритуальные услуги в случае смерти Работника, а также пенсионера, ушедшего на пенсию из организации;
- предусматривает финансирование мероприятий по созданию условий для досуга и отдыха Работников, развития физкультуры и спорта.

7.4. Для финансирования социальных гарантий и компенсаций, а также для организации и проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых

мероприятий Работодатель выделяет Профсоюзу денежные средства в размере не менее 0,1% от суммы фонда оплаты труда согласно сметам на мероприятия.

7.5. Работодатель обязуется предоставлять автотранспорт, спортивные залы и иные свободные помещения и территории для проведения спортивных и культурно-массовых мероприятий подразделений Университета и Профсоюза по их письменным заявкам.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала Работников до 35 лет (далее – молодой Работник), путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых Работников:

8.1.1. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуется:

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых Работников, развития потенциала молодых Работников и его использования в интересах развития Университета;

- вовлекать молодых Работников в корпоративную жизнь Университета, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, формах поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

- ежегодно проводить среди молодых Работников из числа профессорско-преподавательского состава конкурс на лучшего молодого работника по результатам работы и выполнения эффективного контракта;

- рассмотреть вопрос о внедрении наставничества путем закрепления опытного Работника – наставника (куратора) за молодым Работником в первый год его работы в Университете;

- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых Работников;

- выделять средства для поощрения молодых ученых за достижения значительных результатов в приоритетных направлениях развития науки;

- предоставлять в соответствии с действующим законодательством льготы молодым сотрудникам Университета в связи с обучением в высших и средних учебных заведениях.

8.1.2. Профсоюз:

- создает условия для привлечения молодых Работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в Профсоюз;

- организует повышение квалификации молодых Работников – членов профсоюзной организации в области профсоюзной деятельности.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов Работников - независимо от членства в Профсоюзе.

9.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работников ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и добровольных взносов на развитие уставных целей Профсоюза из их заработной платы одновременно с выдачей заработной платы.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель вправе:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Университете;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части;
- определение размера и порядка выплаты вознаграждения Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время;
- установление очередности предоставления отпусков;
- утверждение формы расчетного листка;
- принятие и отмена решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников;
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников организации;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда.

9.7. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участовавшего в разрешении коллективного трудового спора.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Университете.

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

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации Работников Университета, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов и добровольных взносов на развитие уставных целей Профсоюза.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Университета.

10.12. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

10.13. Оказывать Работникам бесплатные квалифицированные юридические консультации по вопросам трудового законодательства.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Университете.

10.15. Вести учет малообеспеченных сотрудников (одинокие пенсионеры, матери-одиночки, многодетные семьи и т.д.) для оказания адресной материальной помощи.

10.16. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Работников Университета.

10.17. Не организовывать забастовку, если выполняются условия настоящего договора, но оставлять за собой право участия в общероссийских акциях, направленных на социальную защиту трудящихся.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями и соответствующими органами по труду.

11.2. Ответственными за выполнение настоящего коллективного договора являются:

- от Работодателя – ректор;

- от Работников Университета – председатель первичной профсоюзной организации.

11.3. О выполнении настоящего коллективного договора стороны отчитываются на общем собрании Работников Университета по итогам работы за три года.

11.4. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять всю необходимую информацию, касающуюся выполнения коллективного договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2021 года и действует до 31 мая 2024 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение этого срока стороны имеют право по взаимному соглашению вносить изменения и дополнения в Коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

12.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть опубликован на сайте Университета и доведен до сведения всех Работников.

12.4. Профсоюз обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ и (или) данным Коллективным договором.

12.6. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью:

Приложение А «Положение по оплате труда работников университета» (с изменениями и дополнениями (отдельная брошюра)).

Приложение Б «Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Вятский ГАТУ» (с изменениями и дополнениями (отдельная брошюра)).

Приложение В «Перечень профессий и должностей, получающих бесплатную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты».

Приложение Г «Типовые нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств».

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Перечень профессий и должностей, получающих бесплатную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты

Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Срок нооски (мес.)
1	2	3
Агроном- консультант	По заявке: Халат х/б	12
	Перчатки х/б	До износа
	Куртка на утепляющей прокладке	Дежурная
1 Архивариус	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	Перчатки х/б	4
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания СИЗОД	До износа
3 Библиотекарь	При работе в книгохранилищах: Халат х/б	12
Вахтер (сторож), лифтер-вахтер	По заявке: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	Перчатки с полимерным покрытием	1
1 Ветеринарный врач, конюх	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	Сапоги резиновые с защитным подносиком	12
	Перчатки с полимерным покрытием	3
	Фартук с нагрудником из полимерных материалов	12
2 Водитель грузового автомобиля	Костюм х/б	12
	Ботинки кожаные с жестким подносиком	12
	или сапоги кожаные с жестким подносиком	
	Рукавицы комбинированные двупалые или перчатки трикотажные с полимерным покрытием	1
	Жилет сигнальный 2 класса защиты	12
	Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке	24
	Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подносиком	30
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	4
2 Водитель легкового автомобиля	Костюм х/б	дежурный
	Перчатки х/б или перчатки с полимерным покрытием	2
	Жилет сигнальный 2 класса защиты	12

1	2	3
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	12 12
Горничная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений	12 12
Грузчик	Перчатки резиновые или из полимерных покрытий Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием При работе зимой на открытом воздухе выдаются дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	1 12 1 24
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подносоком Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	12 6 2 12 До износа 24 30
Дежурный по этажу	По заявке: Халат х/б	12
Жестянщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные При постоянной занятости на наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	12 2 До износа До износа 24 24
Зав. складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	12 12 2 24
Контролер	По заявке: Костюм х/б или халат х/б На наружных работах зимой: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	12 24 24 30

1	2	3
3 Лаборант, инженер, учебный мастер, мастер производственного обучения	При занятости в химических лабораториях: Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные СИЗОД	12 Дежурный Дежурные До износа До износа
	При постоянной занятости ремонтом, обслуживанием и вождением автомашин и тракторов, двигателей: Комбинезон х/б Рукавицы комбинированные	18 6
	При других работах по заявке: Халат х/б Перчатки х/б Очки защитные	12 Дежурные До износа
4 Маляр	Комбинезон х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук прорезиненный Рукавицы прорезиненные или Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные или сапоги резиновые Респиратор	12 12 6 1 1 12 До износа
	При выполнении работы с применением вредно действующих красок дополнительно: Перчатки резиновые Очки защитные	Дежурные До износа
	На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке или Костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани Валенки с резиновым низом или Ботинки кожаные утепленные с жестким подносиком Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	24 24 24 30 30 4

1	2	3
1 Машинист (кочегар)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или очки защитные Каска защитная СИЗОД фильтрующее Фартук из полимерных материалов с нагрудником На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	12 12 1 6 До износа 24 До износа 12 24
2 Машинист экскаватора, тракторист	Костюм х/б Ботинки кожаные с жестким подносом или сапоги кожаные с жестким подносом Перчатки с полимерным покрытием Каска защитная Подшлемник под каску Очки защитные Вкладыши противошумные Жилет сигнальный 2 класса защиты Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подносом Подшлемник утепленный (с однослойным или трехслойным утеплителем) Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	12 12 1 36 12 До износа До износа 12 24 30 12 12
3 Микробиолог	Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Противогаз Очки защитные	12 Дежурный Дежурные Дежурный До износа
6 Мойщик посуды	Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	12 Дежурные
1 Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 12 Дежурный 2 Дежурные

1	2	3
1 Печатник плоской печати	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки резиновые или из полимерных покрытий	12 12 2
1 Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные с утепленным с жестким подносом Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	12 1 До износа До износа Дежурные 24 24 30 4
1 Повар, кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	12 6 До износа
1 Подсобный рабочий	При работе с лесоматериалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные При работе с прочими грузами и материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	12 1 До износа 12 1
Преподаватель	Для практических занятий по заявке: Халат х/б Сапоги резиновые Колпак х/б	12 До износа 12
Работники управления АТР	По заявке: Халат х/б или Костюм х/б Плащ непромокаемый Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные	18 18 24 24 30
3 Рабочие всех профессий	При очистке крыш зданий: Рукавицы комбинированные Пояс предохранительный При наружных работах зимой: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки	3 Дежурный Дежурная Дежурные Дежурные

1	2	3
5 Рабочий по уходу за животными, зоотехник вивария, ветеринарный санитар	Халат х/б Фартук брезентовый Сапоги резиновые Перчатки резиновые Полотенце Нарукавники водонепроницаемые Колпак х/б или косынка х/б Респираторы Чулки или носки	6 24 24 12 9 12 9 3 6
1 слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подносоком или сапоги болотные с защитным подносоком Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные СИЗОД Слесарю аварийно-восстановительных работ на наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	12 12 12 1 1 До износа До износа До износа 24
2 Слесарь по ремонту автомобилей	Костюм х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подносоком или Сапоги кожаные с жестким подносоком Перчатки трикотажные с полимерным покрытием Очки защитные Вкладыши противовибрационные На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки с резиновым низом или сапоги утепленные с жестким подносоком	12 12 12 1 До износа До износа 24 30 30

1	2	3
1 Столляр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных 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 Щиток защитный лицевой или Очки защитные СИЗОД фильтрующее	12 12 6 12 1 До износа 6 До износа До износа До износа
1 Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Перчатки с полимерным покрытием	12 12 1
6 Таксидермист	Халат х/б Фартук непромокаемый с нагрудником Косыпка или колпак х/б	12 Дежурный 12
1 Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 12 2 1
1 Электрогазосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные СИЗОД фильтрующее или изолирующее	12 6 6 6 До износа Дежурные Дежурный Дежурные До износа До износа До износа До износа

1	2	3
1 Электромонтер	Полукомбинезон х/б или костюм из смешанных тканей	12
	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Галоши диэлектрические	Дежурные
	На наружных работах зимой дополнительно:	
	Куртка на утепляющей прокладке	24
	Брюки на утепляющей прокладке или костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	24
	Валенки резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подносок	30
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	4
7 Электромонтер по торговому и холодильному оборудованию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	Головной убор из х/б или смешанных тканей	12
	Ботинки кожаные с защитным подносок	12
	Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усиленными накладками	1
	При работе при пониженных температурах:	
	Куртка на утепляющей прокладке	24

- 1 Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)
- 2 Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам автомобильного транспорта и пассажирских дорог, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 357н от 22 июня 2009 года)
- 3 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений (Приложение N 12 к Постановлению Министерства труда и социального развития РФ от 25 декабря 1997 г. N 66)
- 4 Приказ Минздравсоцразвития России от 16 июля 2007 г. N 477 «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»
- 5 "Санитарная одежда для работников АПК. Нормы обеспечения. Правила применения и эксплуатации. ОСТ 10 286-2001" (утв. Минсельхозом РФ 04.12.2001)
- 6 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 N 68 (ред. от 05.05.2012) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"

- 7 Приказ Минздравсоцразвития России от 31.12.2010 N 1247н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций пищевой, мясной и молочной промышленности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Примечания:

- Работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подносоком, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подносоком взамен ботинок кожаных с защитным подносоком с теми же сроками поиски.
- Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.
- Работникам, непосредственно занятым на работах с использованием грузоподъемных механизмов (находящимся на производстве, где проводятся работы с использованием грузоподъемных механизмов), связанных с риском соприкосновения с токоведущими деталями, риском воздействия электрической дуги, работающим на высоте или в зоне возможного падения предметов с высоты, в помещениях и открытых распределительных устройствах с электрооборудованием (за исключением щитов управления, релейных и им подобных), в подземных сооружениях, колодцах, туннелях, траншеях и котлованах, участвующим в обслуживании и ремонте воздушных линий, дополнительно выдаётся каска - 1 шт. на 2 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств*

№	Наименование профессии, должности	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на работника в мес.
1.	Машинист (кочегар)	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл.
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл.
2.	Зав. учебной базой, лаборант охотхозяйства	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
3.	Слесарь - сантехник	Защитные средства комбинированного действия	100 мл.
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл
4.	Электрогазосварщик	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Плотник, подсобный рабочий, столяр, жестянщик	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Маляр	Защитные средства комбинированного действия	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл
7.	Электромонтер, электромонтер по торговому и холодильному оборудованию	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкые моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

8.	Уборщик служебных помещений, горничная, оператор стиральных машин	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл
9.	Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Дезинфицирующие защитные средства (при работе с бактериально опасными средами, при повышенном требовании к стерильности рук)	100 мл
10.	Лаборант всех наименований (при занятости в хим. и технологических лабораториях), микробиолог, ветврач, ветеринарный санитар.	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
11.	Ветеринарный врач, рабочий по уходу за животными, зоотехник вивария, ветеринарный санитар, конюх	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Таксидермист	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13.	Водитель, машинист экскаватора, тракторист	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14.	Слесарь по ремонту автомобилей	Задающие средства комбинированного действия	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкого мыла в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл

15.	Зав. производством, повар, пекарь, зав. буфетом, мойщик посуды, грузчик	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкого мыла в дозирующих устройствах)
16.	Конюх	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкое моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл. жидкое моющее средства в дозирующих устройствах

* Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562).