

Ректор
Федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Керченский государственный
морской технологический
университет» профессор



Е.П.Масюткин
«15» августа 2022 г.

Председатель
организации
Федерального
бюджетного
учреждения высшего образования
«Керченский
морской
университет»

Общественной
Профсоюз
государственного
образовательного
учреждения высшего образования
государственный
технологический



Н.В.Чибич

«15» августа 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КЕРЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОРСКОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Срок действия: с 01.01.2022г. по 31.12.2024 г.
Вступает в силу: с 01.01.2022г.

г. Керчь

1 Общие положения

1.1 Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:
Работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» (в дальнейшем - «Университет»), юридический адрес: 298309, город Керчь, ул. Орджоникидзе, дом 82.

Работники Университета – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет».

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем.

Профсоюз – Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет»

1.2 Стороны и статус Коллективного договора

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице ректора Масюткина Евгения Петровича и Работниками ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», от имени которых выступает Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» в лице председателя Профсоюза Чибич Наталии Витальевны.

Коллективный договор является правовым документом, регулирующим взаимоотношения Работодателя с трудовым коллективом Работников Университета. Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других законодательных актов Российской Федерации.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком защищать их права и представлять их интересы перед Работодателем.

1.3 Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, отраслевым соглашением и иными нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, Работниками Университета и Профсоюзом;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, трудовым коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзом;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания системы морального и материального поощрения Работников.

1.4 Обязательность выполнения условий Коллективного договора

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Университета. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5 Срок действия Коллективного договора

Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01.01.2022 и действует по 31.12.2024 г.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи календарных дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза с последующим уведомлением трудового коллектива. В случае отрицательного ответа - настоящий Коллективный договор прекращает свое действие и назначается процедура заключения нового коллективного договора в установленном порядке.

1.6 Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе обсуждения и переговоров комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Университете, основанных на принципах социального партнерства, защиты социальных прав каждого члена трудового коллектива Работников Университета.

Коллективный договор утверждается на заседании комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора в Университете,

Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало более 50% членов комиссии.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению любой из сторон Коллективного договора и утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза с последующим уведомлением трудового коллектива.

2 Трудовые отношения

2.1 Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета, и не может ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством.

В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

Заключению трудового договора на должности научных работников и работников профессорско-преподавательского состава, также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности. Порядок и условия избрания по конкурсу определяются Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным Нормативно-правовыми актами Министерства образования и науки РФ, актуальными на момент действия Коллективного договора.

При избрании Работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с Работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с Работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет».

Конкретные сроки трудового договора с лицами профессорско-преподавательского состава и научными работниками устанавливаются по соглашению сторон.

Для должности проректора предусмотрено заключение срочного трудового договора, срок окончания которого совпадает с окончанием срока полномочий ректора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или иных условий труда (структурная реорганизация учреждения, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора с Работником из числа профессорско-преподавательского состава допускается, как правило, только на новый учебный год. В течение учебного года изменение условий трудового договора с Работником из числа ППС допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, связанными с необходимостью улучшения качества учебного процесса в Университете.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности проводится аттестация согласно Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников ФГБОУ ВО «КГМТУ»; Положение о порядке проведения аттестации работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ФГБОУ ВО КГМТУ; Положение об аттестации педагогических работников ФГБОУ ВО КГМТУ; Положение о порядке проведения аттестации работников

2.2 Прием на работу

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, положением об оплате труда ФГБОУ ВО КГМТУ, должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре. Вышеуказанные локальные нормативно-правовые акты, принимаемые Работодателем, размещаются на официальном сайте университета <http://kgmtu.ru/> и являются открытыми для всеобщего доступа.

Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в Профсоюз, должен написать заявление на имя председателя Профсоюза о приеме в Профсоюз и написать заявление на имя ректора Университета о безналичном удержании профсоюзных взносов через бухгалтерию Университета.

2.3 Прекращение трудового договора

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

Прекращение трудового договора с педагогическими работниками и работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу регулируется статьями 331.1, 332, 336 главы 52 Трудового кодекса Российской Федерации.

Прекращение трудового договора с научными работниками регулируется статьёй 336.1 главы 52.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение Работников, за по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 8 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодателем производится по согласованию с Профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4 Сокращение численности или штата Работников

Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованного сокращения численности или штата Работников Университета, а также нарушений правовых гарантий Работников при расторжении с ними трудовых договоров.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудового договора), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются показателями численности увольняемых работников за конкретный период времени:

сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

Массовым высвобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности Работников Университета.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и увольняемых Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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, высвобождаемых 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.

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 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии).

2.5 Должностные инструкции

В каждом структурном подразделении Университета находятся должностные инструкции всех категорий Работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает Работникам возможность пользования инструкцией.

Ответственность за наличие должностных инструкций возлагается на руководителей подразделений. Применение дисциплинарных взысканий к Работникам по количеству или качеству выполненной работы при отсутствии в подразделении должностной инструкции не допускается.

2.6 Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466.

Работникам, замещающим должности руководителей, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной, научно-методической, методической деятельностью, согласно их должностным инструкциям, штатному расписанию ФГБОУ ВО «КГМУ» и номенклатуре должностей работников образовательных учреждений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Иные работники имеют право на отпуск 28 календарных дней в соответствии с ст.115 Трудового Кодекса РФ.

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст.267 ТК РФ); инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы инвалидности.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза Университета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Работники, имеющие право на отпуск в любое удобное для них время:

Категория сотрудников	Основание	Документ, который подтверждает льготу
<u>Несовершеннолетние</u>	<u>Ст. 267 ТК</u>	Паспорт работника
Родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	<u>Ст. 262.1 ТК</u>	Свидетельство о рождении ребенка, справка, подтверждающая инвалидность
Сотрудники, которые награждены знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»	Ч. <u>1, 2</u> ст. 23 Закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ	Удостоверение почетного донора
Беременные перед или после <u>отпуска по беременности и родам</u> . По окончании <u>отпуска по уходу за ребенком</u>	<u>Ст. 260 ТК</u>	Справка о беременности, больничный, выданный в связи с отпуском по беременности и родам
Сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет. Льгота действует пока младшему ребенку не исполнится 14 лет*	<u>Ст. 262.2 ТК</u>	Свидетельства о рождении детей
Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены	<u>Ч. 4 ст. 123 ТК</u>	Справка о беременности, копия больничного, который выдан для оформления отпуска по беременности и родам
Супруг военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга	<u>П. 11 ст. 11 Закона от 27.05.1998</u>	Справка с места службы, выписка из графика отпусков супруга

Категория сотрудников	Основание	Документ, который подтверждает льготу
	<u>№ 76-ФЗ</u>	
Участники Великой Отечественной войны, инвалиды войны, ветераны боевых действий, в том числе получившие инвалидность	<u>Ст. 14–19 Закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ</u>	Удостоверение ветерана
Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы	<u>Ч. 3 ст. 8 Закона от 15.01.1993 № 4301-1</u>	Удостоверение Героя Советского Союза, Героя России, полного кавалера ордена Славы
Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы	<u>Ст. 6 Закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ</u>	Удостоверение Героя Социалистического Труда, полного кавалера ордена Трудовой Славы
Сотрудники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, которые связаны с радиацией вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы	<u>Подп. 1 ч. 3 ст. 15 Закона от 15.05.1991 № 1244-1</u>	Удостоверение гражданина, который подвергся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, справка об установлении инвалидности
Сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график	<u>Ст. 122 ТК</u>	<u>Приказ о приеме на работу, график отпусков</u>

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

При увольнении работнику положена компенсация за все дни неиспользованного отпуска. Компенсацию Работнику выплачивают в последний день работы.

2.7 Дополнительные оплачиваемые отпуска

Работодатель в праве предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации и иные виды оплачиваемых отпусков, предусмотренные действующим Трудовым Кодексом РФ.

2.8 Порядок предоставления длительных отпусков педагогическим Работникам

Работодатель вправе предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению (ст. 335 ТК РФ)

2.9 Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы

Согласно ст. 128 ТК РФ:

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Согласно ст.263 ТК РФ:

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3 Оплата труда

3.1 Общие требования

Размеры и условия оплаты труда Работников Университета устанавливаются в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (с изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с учетом изменений и дополнений), приказами Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Минздравсоцразвития РФ, Министерства образования и науки РФ, содержащими нормы трудового права, Приказом Росрыболовства от 20.10.2008 N 252 (ред. от 03.06.2011) "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству, Приказом Росрыболовства от 20.10.2008 N 253 "О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений среднего профессионального образования, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству", Уставом ФГБОУ ВО «КГМТУ»

Фонд оплаты труда Работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов субсидирования федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры должностных окладов рассчитываются и устанавливаются Работодателем по квалификационным уровням (подуровням) соответствующей профессиональной квалификационной группы исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Университета, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Заработная плата Работника включает в себя должностной оклад (минимальный оклад (ставка) с применением повышающего коэффициента), почасовую оплату, а также доплаты, надбавки, премии и другие виды компенсационных и стимулирующих выплат.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Заработная плата выплачивается Работнику в соответствии с Положением об оплате труда, которое утверждается Работодателем и является отдельным локальным нормативным актом.

Финансовое обеспечение оплаты труда в Университете осуществляется за счет следующих источников:

Субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

Целевых субсидий;

Средств от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе хозяйственных договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных

пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении Университета (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом университета.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- за счет целевых субсидий;
- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда работника гарантируется ректором за счет указанных источников финансирования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

Ректор имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада работнику без ограничения его максимальными размерами.

К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для всего Университета независимо от профиля его деятельности.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) по соответствующим ПКГ в Университете не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяется в процентном отношении к должностному окладу ректора.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются ректором Университета, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по Университету.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной организационной структурой университета, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании Университета указываются должности (профессии) работников, количество ставок, должностные оклады, выплаты компенсационного характера и другие

обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается ректором университета.

С целью поощрения Работников за добросовестный, качественный и эффективный труд их материального стимулирования Работодатель в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности осуществляет выплаты стимулирующего характера и премирование Работников. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КГМТУ»

Виды компенсационных выплат устанавливаются в Университете в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, приказах Минздравсоцразвития РФ, положении об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КГМТУ»

- доплата до минимального размера оплаты труда;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации);
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- надбавки при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу с лицами, имеющими отклонения в физическом развитии – от 10 до 15%;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими гостайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями (высокогорный коэффициент), за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами включаются в трудовой договор с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах (если иное не предусмотрено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации), в абсолютных размерах, а также в виде коэффициентов к заработной плате (высокогорный коэффициент).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Кроме указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

Средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Кроме указанного фонда на выплату стимулирующих надбавок и доплат может использоваться как экономия фонда оплаты труда Университета в целом, так и экономия фонда оплаты труда отдельных структурных подразделений.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к результативному и эффективному труду, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Методика оценивания и установления критериальных показателей результатов деятельности работников регламентируются иными локальными нормативными актами университета. Особенности установления стимулирующих выплат различным категориям работников устанавливаются согласно положению об оплате труда в ФГБОУ ВО «КГМТУ», которое является отдельным нормативным актом.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в университете приказами ректора в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу, указанному в трудовом договоре, так и в абсолютном размере.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и/или не своевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы, при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от Университета причинам, ректор Университета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Базовыми критериями установления стимулирующих выплат являются:

Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в образовательном и научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления, обеспечением безопасности вуза,

соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Университета;

Своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

Показатели проводимых рейтинговых оценок качества образовательной и научной деятельности структурных подразделений Университета.

Внедрение инновационных процессов и новых технологий в образовательный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Университета, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет.

Иные показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению Уставной деятельности университета.

Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством РФ, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, осуществляемыми за счет средств от приносящей доход деятельности, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

3.2 Сроки оплаты труда

Зарботная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме.

Зарботная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц, зарботная плата выплачивается **10-ого и 25-ого текущего месяца**. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата зарботной платы производится накануне этого дня.

Величина денежной компенсации, выплачиваемой Работодателем при нарушении срока выплаты Работнику зарботной платы, других выплат в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации составляет одну трехсотую действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки.

В случае задержки выплаты зарботной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарботной платы в день выхода работника на работу.

3.3 Организация оплаты труда

Выплата зарботной платы Работнику производится в денежной форме одним из двух способов:

- перечислением на счет Работника в банке;
- наличными через кассу Университета (в случае, если отсутствует техническая возможность открыть расчетный счет в банке).

Зарботная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Для перечисления зарботной платы на счет в банке Работник должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета.

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4 Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.5 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда, за работу в выходные и праздничные дни

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) оплачивается в повышенном на 40% от должностного оклада размере по сравнению с работой в нормальных условиях;
- оплата труда за расширение зоны обслуживания или при совмещении профессий устанавливается Работодателем по соглашению с Работником.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

3.6 Оплата за вредные условия труда

Всем категориям Работников, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются надбавки к должностным окладам. Основанием для установления надбавок являются:

- приказ ректора Университета по результатам специальной оценки условий труда;
- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и (или) опасных условиях труда.

Конкретные размеры надбавок устанавливаются приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации, и не могут быть ниже минимальных размеров, установленных законодательством.

Надбавка за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от руководителей подразделений.

Список должностей, для которых устанавливаются указанные надбавки, составляется по результатам специальной оценки условий труда.

3.7 Почасовая оплата

Работники из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников, состоящие в штате Университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Работодателем самостоятельно, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами Университета.

3.8 Надбавки и компенсации

Работодатель обязуется выплачивать в полном объеме и в установленные сроки все надбавки и компенсации, установленные законодательством РФ при наличии финансирования из федерального бюджета.

3.9 Материальная помощь

Работодатель оказывают материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций,

- при непрерывном стаже работы в университете не менее 1-го года:

- в случае смерти работника в размере 10 000 (десяти тысяч рублей) одному члену семьи умершего работника (родителям, супругу, детям, родным брату, сестре);

- в случае смерти близкого родственника работника (жены, мужа, матери, отца, детей) в размере 10 000 (десяти тысяч рублей);

- при непрерывном стаже работы в университете не менее 3-х лет:

- в связи с юбилейными датами работника 50, 60 лет в размере должностного оклада;

- в связи с рождением ребенка в размере должностного оклада;

- в связи с бракосочетанием в размере должностного оклада;

4. Рабочее время и время отдыха

Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников Университета не должна превышать 40 часов в неделю, для профессорско-преподавательского состава, педагогических работников - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических Работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и расписанием занятий, утвержденным в установленном порядке.

Учебная нагрузка для педагогических Работников устанавливается в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. Для педагогических работников СПО, педагогических работников дополнительного образования (довузовская подготовка) учебная нагрузка может составлять до 720 часов.

Под учебной нагрузкой понимаются: лекции, практические занятия, лабораторные работы, семинары для студентов и аспирантов, коллоквиумы, руководство дипломными и курсовыми работами, руководство выпускными работами магистров и бакалавров, специалистов, слушателями, специалистами среднего звена, аспирантами, докторантами, стажерами, соискателями, практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных и курсовых работ, руководство студентами всех уровней обучения, работающими по индивидуальным планам, а также другие виды работ, определяемые соответствующим федеральным органом исполнительной власти.

Для организации работы кафедры составляется план работы кафедры и индивидуальные планы преподавателей.

При составлении расписания рекомендуется не планировать одному преподавателю более 4 часов подряд лекционных или 6 часов лабораторных или практических занятий.

4.1 Для профессорско-преподавательского состава, преподавательского состава СПО устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для всех остальных Работников Университета устанавливается пятидневная рабочая неделя. В необходимых случаях режим работы определяется отдельными графиками, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

4.2 Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оформляется приказом ректора с учетом мнения Профсоюза Университета. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере, или, по желанию Работника, предоставлением другого дня отдыха, который можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.3 Ночное время устанавливается с 22 часов до 6 часов.

4.4 Продолжительность перерыва для отдыха и питания в Университете устанавливается перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

4.5 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов

4.6 Для Работников с пятидневной рабочей неделей устанавливается два выходных дня - суббота и воскресенье. Для Работников с шестидневной рабочей неделей устанавливается один выходной день - воскресенье. Для Работников на сменных работах выходные дни представляются согласно графику работы.

4.7 Работодатель обязуется (по письменному заявлению Работника) предоставлять Работникам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 класс) в школу в начале учебного года (1 сентября) и в конце учебного года (последний звонок) - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей старшего школьного возраста (11 класс) в школу в конце учебного года (последний звонок) - 1 календарный день;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 1 календарный день (один раз в год);

5. Улучшения условий и охраны труда работников

5.1 Соглашение по охране труда

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

Способы реализации этого права отражены в соглашении об охране труда (приложение № 2)

5.2 Средства, выделяемые на охрану труда

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая проведение специальной оценки условий труда, как за счет выделенных бюджетных средств, так и за счет внебюджетных источников в размере не менее 0,2% от денежных средств, поступивших от осуществления Университета приносящей доход деятельности. (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3 Общие требования к условиям труда

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

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения №4 и №5 к коллективному договору);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации

и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.4 Требования к помещениям Университета

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 (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Университета, подготовленных к зиме.

Учебные аудитории должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса и перед началом учебного года проверяются службой АХЧ.

Коменданты учебных корпусов или сотрудники, ими уполномоченные, обязаны перед началом учебных занятий проводить осмотр вверенных им аудиторных фондов, библиотек, а также мест общего пользования с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы Университета для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ.

Все лаборатории должны быть укомплектованы, необходимым количеством средств огнетушения, пожарной сигнализацией, аптечкой первой помощи. В лаборатории должен быть паспорт с отметками о наличии вышеперечисленных средств.

5.5 Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными и с особо вредными условиями труда (определенных по результатам специальной оценки условий труда) Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормы и условия выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок компенсационной выплаты осуществляются в соответствии с нормативно правовыми актами Министерства здравоохранения и социальной политики РФ, Минтруда России актуальными на момент действия Коллективного договора (приложение № 3 к коллективному договору)

5.6 Порядок использования средств связи, ресурсов сети интернет

Выход на междугороднюю телефонную, телеграфную, зарубежную почтовую, телефаксную, телетайпную связь осуществляется с разрешения ректора. Перечисленные услуги, связанные с решением служебных вопросов, предоставляются бесплатно по представлению руководителя подразделения (университета, факультета).

Работникам Университета для выполнения своих должностных обязанностей также предоставляется право бесплатно использовать системы электронной почты и других служб Интернет через компьютеры, установленные в подразделениях Университета.

5.7 Обеспечение допустимых величин температуры воздуха на рабочих местах в помещениях Университета.

Работодатель обеспечивает соответствие температурного режима на рабочих местах в помещениях Университета требованиям санитарно-гигиенических правил и нормативов (приложение № 6 к коллективному договору).

5.8 Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами. Курение во всех помещениях и на всей территории Университета запрещается.

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).

5.9 Перерывы для отдыха и питания

В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

Кроме этого, преподавателям предоставляется перерыв для отдыха между парами занятий продолжительностью не менее 10 минут. Работодатель, администрация подразделения не имеют права требовать от Работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета,

5.10 Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 215 Трудового кодекса Российской Федерации Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.11 Обеспечение Работников медицинской помощью

Работодатель обязуется:

обеспечить Работников Университета неотложной медицинской помощью, в том числе через здравпункты Университета;

обеспечить в установленном порядке наличие аптечек для оказания первой помощи в структурных подразделениях Университета, их своевременную комплектацию изделиями медицинского назначения

оказывать содействие в прохождении диспансеризации работников в соответствии с ФЗ № 323 от 21.11. 2011 г. «Об основах охраны здоровья» (ст. 46-4); ТК РФ (ст. 185.1).

6. Социальные гарантии

6.1 Средства социальной поддержки Работников

Для осуществления социальной поддержки Работников Университета используются следующие средства:

- средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды.

Работодатель обязуется выделять на эти цели не менее 1% от внебюджетного фонда оплаты труда Университета. Профком обязуется для реализации социальных гарантий Работников выделять не менее 15% профбюджета.

Использование средств социальной поддержки Работников Университета производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам согласно п.3.9. настоящего коллективного договора
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников Университета;
- приобретение путевок на санаторно-курортное лечение;
- другие социальные расходы.

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2 Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства при их наличии.

Работодатель обязуется безвозмездно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, Профсоюза, иных общественных организаций Университета по их письменным заявкам.

Работодатель принимает активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, фестивалей, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

6.5 Социальные гарантии Работникам при увольнении

При расторжении трудового договора Работник получает выходные пособия в соответствии с ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:

- получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов.

Профком обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников - членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в Университете не менее 10 лет;
- активистам Профсоюзной организации.

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профбюджета и утверждаются решением Профсоюза.

6.6 Права личности

Каждый Работник Университета имеет право на эффективное использование своих трудовых навыков, уважение своей личности, чести и достоинства. Работодатель обязуется организовать работу всех органов управления и вспомогательных служб так, чтобы эти права соблюдались неукоснительно. Лица, нарушающие данные права Работников, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Члены коллектива университета обязуются уважительно относиться к представителям Работодателя, друг к другу, и во всех случаях соблюдать такт и достоинство.

6.7 Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85 - ст. 90 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате), в срок не позднее пяти рабочих дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

7 Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности

7.1 Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Университета;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива Университета, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации.

Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы столовой, условий проживания в общежитиях Работников и обучающихся.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

7.2 Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- отдельное помещение; не допускается размещение Профсоюза в помещении совместно с другими подразделениями Университета; не допускается перемещение Профсоюза из одного помещения в другое без его согласия;
- прямой городской телефон; не допускается предоставление телефона, подключенного по параллельной или спаренной схеме;
- электронную почту, доступ к сети Интернет;

- компьютер для обслуживания базы данных Профсоюза, мебель и необходимый инвентарь;
 - залы и аудитории (по заявке);
 - размножение информационных материалов (по заявке).
- Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений; перечисление удержанных членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с уплатой налога с заработной платы Работников;
- Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников Университета и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.
- Председателю Профсоюза предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профком о проведении указанных заседаний.

8 Обязательства Профсоюза

8.1 Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере, определенном для величины ежемесячных профсоюзных взносов;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за соблюдением настоящего Коллективного договора;
- принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, указанных в ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации;
- организовывать расследование несчастных случаев, произошедших с Работником в быту;
- организовывать проведение выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников;
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда и аттестации рабочих мест;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых на заседании Профсоюза или профсоюзной конференцией;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

9 Обязательства Работников

Научно-педагогический персонал (профессорско-преподавательский состав, педагогические работники, научные работники), работники инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала обязуются:

- соблюдать Устав Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и иные локальные нормативные акты Университета;
- в своей деятельности не допускать нанесения ущерба Университету, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, обеспечивать надлежащее качество работы;
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;
- соблюдать пропускной режим на территории Университета и требования режима секретности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности;
- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством РФ;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- участвовать не реже двух раз в год в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях и на территории Университета.

10 Ответственность сторон

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11 Заключительные положения

11.1 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2 При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.3 Все последующие изменения настоящего коллективного договора в части использования финансовых и материальных ресурсов университета реализуются в рамках утвержденного ректором плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в соответствии с законодательством.

11.4 Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте университета.

11.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.6 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.

11.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

11.8 При ликвидации университета в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами.

**ПЕРЕЧЕНЬ
производств (работ), профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в
которых дает право на повышенную оплату труда**

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Раздел VI, глава 21 статья 147 ТК РФ, повышенная оплата труда
1	2	3	4	5
1	Электросварочные работы	Судомеханический техникум ФГБОУ ВО «КГМТУ»	Мастер производственного обучения	10%
2	Электросварочные работы	Филиал ФГБОУ ВО «КГМТУ» в г. Феодосия	Мастер производственного обучения	10%

**Соглашение по охране труда
в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет»**

г. Керчь

« ____ » _____ 2022г.

Настоящее соглашение заключено между Работодателем в лице ректора Масюткина Евгения Петровича и Работниками ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», от имени которого выступает Общественная организация Профсоюз Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Керченский государственный морской технологический университет» в лице председателя Профсоюза Чибич Наталии Витальевны.

1. Общие положения

В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и профсоюза. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда.

За нарушение требований охраны труда Работник (Работники) или Работодатель несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Права и обязанности Работодателя.

2.1. Работодатель в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

2.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными государственными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- обеспечить профессиональную переподготовку Работника за счет средств Работодателя вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме льготы и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде;

- освобождать от работы с сохранением заработной платы беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во вне рабочее время;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного

травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности Работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели Работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования законодательных и иных государственных нормативных правовых актов об охране труда.

2.3. Работодатель в области охраны труда обязуется обеспечить тепловой режим в помещениях Университета в соответствии с санитарными правилами и нормами, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений имеет право совершать следующие действия:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если среднесменная температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14 - 16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза и Работодателя;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза и Работодателя;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если среднесменная температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29 - 31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза и Работодателя;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии Профсоюза и Работодателя.

2.4. Работодатель в соответствии со статьей 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

3. Права и обязанности Работника

3.1. Работник в соответствии со статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

3.2. Работник в соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств Работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными государственными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении

вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными государственными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

3.3. Работник в соответствии со статьей 216.1. Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае необеспечения Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка Работника.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.4. Работник в соответствии со статьей 216.2. Трудового кодекса Российской Федерации имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

3.5. Работники в соответствии со статьей 216.3. Трудового кодекса Российской Федерации имеют право на санитарно-бытовое обслуживание

Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя.

4. Права и обязанности Профсоюза.

4.1. Профсоюз в области охраны труда обязуется:

- обеспечивать контроль выполнения законодательства Российской Федерации об охране труда, в том числе предоставления Работнику (его семье) гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании в соответствии со статьей 184 Трудового кодекса Российской Федерации;
- осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения Работодателем своих обязанностей в соответствии со статьей 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- принимать участие в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Университете;
- контролировать правильность применения льгот для лиц, выполняющих работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других государственных органах;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- участвовать в проведении смотров-конкурсов по охране труда;
- проводить с работниками Университета информационную и разъяснительную работу о необходимости соблюдения требований охраны труда;
- участвовать в работе по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых учебных и производственных объектов, а также в работе комиссий по испытаниям и приемке из ремонта установок, агрегатов, станков и другого оборудования в части соблюдения требований охраны труда;
- выносить на рассмотрение Работодателя предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в указанной сфере.

4.2. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новых технологий, вводимых в Университете, требованиям труда, а также проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации (соответствующих специалистов). Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной

экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения.

Работодатель: 

Е.П.Масюткин

Профсоюз



Н.В.Чибич

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Период, выданы маршрута
1	2	3	4	5
1	Уборка помещений	Филиал ФГБОУ ВО «ТМГУ» в г. Фоминске	Уборщица служебных помещений	0,5 н. в день

ПЕРЕЧЕНЬ

производств (работ) с вредными условиями труда, за выполнение которых работникам устанавливаются доплаты, молоко или другие равноценные пищевые продукты

№ п/п	Вид производства (работы)	Наименование структурного подразделения	Наименование профессии, должности	Нормы выдачи молока
1	2	3	4	5
1	Уборка санузлов	Филиал ФГБОУ ВО «КГМТУ» в г. Феодосия	Уборщик служебных помещений	0,5 л. в день

**ПЕРЕЧЕНЬ
рабочих мест работников, для которых необходима выдача смывающих и (или)
обезвреживающих средств**

№ п/п	Перечень рабочих мест (должность, профессия)	Виды смывающих и(или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 (одного) работника в месяц
1	2	3	4	5
1	Береговой матрос	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
2	Буфетчик	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) п.2 Типовых норм	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
3	Водитель автомобиля	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук – п. 7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии – п.10 Типовых норм	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
4	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
5	Заведующий складом	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Лаборант	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

1	2	3	4	5
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей, другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
8	Мастер производственного обучения	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
9	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл

1	2	3	4	5
10	Моторист (машинист)	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии – п.10 Типовых норм	Работы с техническими маслами, смазками, нефтепродуктами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
11	Оператор газовых котельных	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п. 5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Средства гидрофобного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п. 5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
13	Садовник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
14	Слесарь по обслуживанию тепловых сетей	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл

15	Слесарь-сантехник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водой; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
16	Старший лаборант	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей, другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл

1	2	3	4	5
17	Столяр	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
18	Сторож (вахтёр)	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
19	Техник	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
20	Техник по эксплуатации тренажеров	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в

				дозированных устройств)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
21	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы с водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
22	Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) - п.2 Типовых норм	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100мл
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл

1	2	3	4	5
23	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100мл
24	Заведующий здравпунктом-фельдшер	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук - п.7 Типовых норм	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Средство для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) - п.5 Типовых норм	Работы с бактериально опасными средами; при повышенных требованиях к стерильности рук	100мл

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Обозначение защитных свойств, тип, марка СИЗ по ГОСТ 12.4.103-83, ГОСТ 12.4.253-2013, ГОСТ Р ЕН 379-2011	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4	5	6
1	Архивариус	п.7 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	Ми	3 пары
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	—	до износа
2	Береговой матрос	п.79 Приложение 3 к приказу	Костюм из смешанных тканей для защиты от	ЗМи	1 шт. на 2 года 1 комплект

		Минздрав-соцразвити я РФ от 22.06.2009 № 357н	общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий или Полукомбинезо н из смешанных тканей для защиты от общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий с рубашкой хлопчатобумаж ной		на 2 года
			Костюм непромокаемый	Вн	дежурный
			Сапоги кирзовые	ЗМи	пара 1 на 2,5 года
			Рукавицы брезентовые	Ми	4 пары
			Жилет рабочий страховочный	Со	до износа
			На наружных работах зимой дополнительно:		
			Куртка на утепляющей прокладке	ЗМиТн	1 шт.
			Брюки на утепляющей прокладке	ЗМиТн	1 шт.
			Валенки или Сапоги кожаные утепленные	Тн20	1 пара
3	Буфетчик	п.3 Приложени я 3 к приказу Минздрав- соцразвити я РФ от 22.06.2009 № 357н	Костюм хлопчатобумаж ный или Платье-халат хлопчатобумаж ное	ЗМи	1 шт. 1 шт.
			Фартук хлопчатобумаж ный	ЗМи	2 шт.
			Ботинки кожаные или Туфли кожаные	ЗМи	1 пара
			Головной убор	–	2 шт.
			Перчатки резиновые	Вн	до износа

4	Водитель автомобиля	п.11 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производствен ных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	Ми	12 пар
			Перчатки резиновые или Из полимерных материалов	ЗВн	дежурные
5	Дворник	п.23 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производствен ных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	ЗМи	2 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара	
п.1(е) Примечани я к Приложени ю приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском				
6	Заведующий библиотекой, библиотекарь	п.30 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производствен ных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственн	ЗМи	1 шт.

			ых загрязнений и механических воздействий		
7	Заведующий складом	п.31 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
8	Заведующий хозяйством	п.32 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
9	Инженер-механик	п.38 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с точечным покрытием	Ми	4 пары
			Очки защитные	закрытого типа	до износа
			Средство индивидуальной защиты	—	до износа

			органов дыхания фильтрующее		
10	Инженер-электрик	п.39 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
			Боты диэлектрические или Галоши диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытого типа	до износа
11	Инженер-электроник	п.39 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
			Боты диэлектрические	Эн	дежурные

			е или Галоши диэлектрически е		
			Перчатки диэлектрически е	Эн	дежурные
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытог о типа	до износа
12	Лаборант	п.66 Приложени я к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственн ых загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственн ых загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	ЗВн	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	Ми	12 пар до износа
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	12 пар
			Очки защитные	закрытог о типа	до износа
			Средство индивидуально й защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	—	до износа
			13	Мастер	п.4

производственн ого обучения	Приложение 12 к Постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.1997 № 66	н хлопчатобумажный			
		Рукавицы комбинированные	ЗМи	2 пары	
		Очки защитные	закрытого типа	до износа	
	п.1(е) Примечания к Приложению приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском	ЗМиМун 5	1 пара	
	п.10 Приложение 12 к Постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.1997 № 66	При выполнении газосварочных работ			
		Костюм хлопчатобумажный с огнезащитной пропиткой	ЗМи	1 шт. на 1,5 года	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	ЗМиМун 5	1 пара на 2 года	
		Рукавицы брезентовые	ЗМиТр	4 пары	
		Очки защитные	закрытого типа	до износа	
	п.11 Приложение 12 к Постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.1997 № 66	При выполнении электросварочных работ			
		Костюм брезентовый	ЗМиТр	1 шт. на 2 года	
		Ботинки кожаные с жестким подноском	ЗМиМун 5	1 пара на 2 год	
		Рукавицы брезентовые	ЗМиТр	4 пары	
		Галоши диэлектрические	Эн	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные	
		Шлем защитный	—	дежурный	

14	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	п.115 Приложение я к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт. 1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	ЗМи	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	дежурные
15	Моторист (машинист)	п.15 Приложение я 3 к приказу Минздрав- соцразвити я РФ от 22.06.2009 № 357н	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Полукомбинезон хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий с рубашкой хлопчатобумажной	ЗМи	1 шт. 1 комплект
			Ботинки кожаные на кожаной подошве	ЗМиНм	1 пара
			Перчатки трикотажные с	ЗМи	12 пар

			точечным покрытием		
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	12 пар
			Перчатки нефтемаслозащитные морозостойкие	НмТн	12 пар
			Перчатки утепленные	Тн	6 пар
			Головной убор	–	1 шт. на 2 года
16	Оператор газовых котельных	п.56 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур	ЗМиТп100	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	12 пар
			Перчатки для защиты от повышенных температур	Тп400	2 пары
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	открытого типа	до износа
			Каска защитная	–	1 шт. на 2 года
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	–	до износа
17	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.135 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар

			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	12 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытог о типа	до износа
			Средство индивидуально й защиты органов дыхания фильтрующее	—	до износа
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара
		п.1(е) Примечани я к Приложени ю приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском		
18	Садовник	п.126 Приложени я к приказу Минздрав- соцразвити я РФ от 03.10.2008 № 543н	Костюм хлопчатобумаж ный для защиты от общих производственн ых загрязнений и механических воздействий или Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственн ых загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Фартук хлопчатобумаж ный с нагрудником	ЗМи	1 шт.
			Рукавицы комбинированн ые или	ЗМи	4 пары 12 пар

			Перчатки с полимерным покрытием		
			Полуботинки кожаные или Сапоги резиновые	ЗМи	1 пара
19	Слесарь-сантехник	п.148 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	12 пар
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	12 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытого типа	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	—	до износа
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара
		п.1(е) Примечания к Приложению приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском		
		Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н			
20	Старший лаборант	п.102 Приложение к приказу Минтруда и	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	ЗМи	1 шт.

		соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		
			Нарукавники из полимерных материалов	Ми	до износа
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	ЗВн	6 пар
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытого типа	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	—	до износа
21	Столяр	п.162 Приложения к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт. 1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	ЗМи	2 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным	ЗМи	12 пар до износа

			покрытием		
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	2 пары
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытог о типа	до износа
			Средство индивидуально й защиты органов дыхания фильтрующее	–	до износа
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара
		п.1(е) Примечани я к Приложени ю приказа	Ботинки кожаные с жестким подноском		
		Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н			
22	Сторож (вахтёр)	п.163 Приложени я к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	12 пар
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара
		п.1(е) Примечани я к Приложени ю приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014	Ботинки кожаные с жестким подноском		

		№ 997н			
		п.1(ж) Примечани я к Приложени ю приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.14 № 997н	Плащ для защиты от воды	Вн	дежурный
23	Техник	п.27 Приложени я к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий или Халат для защиты от общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	4 пары
24	Техник по обслуживанию тренажеров	п.27 Приложени я к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий или Халат для защиты от общих производствен ных загрязнени й и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	4 пары
		п.1(е) Примечани я к Приложени ю приказа	Ботинки кожаные с жестким подноском	ЗМиМун 5	1 пара

		Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н			
25	Техник по эксплуатации тренажеров	п.27 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	4 пары
		п.1(е) Примечание к Приложению к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском	ЗМиМун 5	1 пара
26	Уборщик служебных помещений	п.171 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт.
			Перчатки с полимерным покрытием	ЗМи	6 пар
			Перчатки резиновые или Перчатки из	ЗВн	12 пар

			полимерных материалов		
27	Электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи	п.20 Приложения к приказу Минздрава-соцразвития РФ от 18.06.2010 № 454н	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или Халат хлопчатобумажный, или Халат из смешанных тканей	ЗМи	1 шт.
			Туфли кожаные или Тапочки кожаные	ЗМи	1 пара
			Галоши диэлектрические или Боты диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки трикотажные с точечным покрытием	ЗМи	6 пар
			Перчатки резиновые или Перчатки из полимерных материалов	ЗВн	6 пар
			Очки защитные	закрытого типа	до износа

28	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.189 Приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	ЗМи	1 шт. 1 комплект
			Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	ЗМи	12 пар до износа
			Боты диэлектрические или Галоши диэлектрические	Эн	дежурные
			Перчатки диэлектрические	Эн	дежурные
			Щиток защитный лицевой или Очки защитные	закрытого типа	до износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	—	до износа
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	ЗМиМун 5	1 пара
		п.1(е) Примечание к Приложению приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 № 997н	Ботинки кожаные с жестким подноском		

29	Заведующий здравпунктом-фельдшер	п.7 Приложения 2 к Приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65	Халат хлопчатобумажный или Рубашка и брюки хлопчатобумажные	3	2 шт. 2 комплект
			Колпак или Косынка хлопчатобумажные	3	2 шт.
			Полотенце	3	2 шт.

ПЕРЕЧЕНЬ
бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты сверх установленных норм

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Обозначение защитных свойств, тип, марка СИЗ по ГОСТ 12.4.103-83, ГОСТ 12.4.253-2013, ГОСТ Р ЕН 379-2011	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4	5	6
1	Водитель автомобиля	п.6, 19 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Жилет сигнальный 2-го класса защиты	Со	дежурный
2	Дворник	п.6, 19 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Жилет сигнальный 2-го класса защиты	Со	дежурный

		индивидуальной защиты			
		п. 1(б) Примечания к Приложению приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 №997н	На наружных работах зимой дополнительно:		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		ЗМиТн	1 комплект на 2,5 года	
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		ЗМиМун5	1 пара на 2 года	
3	Сторож (вахтёр)	п.6, 19 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Жилет сигнальный 2-го класса защиты	Со	дежурный
		п. 1(б) Примечания к Приложению приказа Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 №997н	На наружных работах зимой дополнительно:		
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	ЗМиТн	1 комплект на 2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	ЗМиМун5	1 пара на 2 года	
4	Уборщик служебных помещений	п.6, 19 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	Туфли кожаные	ЗМи	1 пара

Категории работ по уровню энергозатрат организма

Категории работ	Энергозатраты, Вт	Характер работ, примеры видов работ и профессий
1	2	3
Ia	до 139	Ряд профессий (должностей) в сфере управления
Iб	140-174	Работы, производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся физическим напряжением
IIa	175-232	Работы, связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения
IIб	233-290	Работы, связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением
III	более 290	Работы, связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий

Допустимые величины температуры воздуха на рабочих местах в помещениях

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С	
		диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных величин
1	2	3	4
Холодный	Ia (до 139)	20,0-21,9	24,1-25,0
	Iб (140-174)	19,0-20,9	23,1-24,0
	IIa (175-232)	17,0-18,9	21,1-23,0
	IIб (233-290)	15,0-16,9	19,1-22,0
	III (более 290)	13,0-15,9	18,1-21,0
Теплый	Ia (до 139)	21,0-22,9	25,1-28,0
	Iб (140-174)	20,0-21,9	24,1-28,0
	IIa (175-232)	18,0-19,9	22,1-27,0
	IIб (233-290)	16,0-18,9	21,1-27,0
	III (более 290)	15,0-17,9	20,1-26,0

