

Представитель работодателя:
Начальник Академии



И.А. Малый

20 21 г.

М.П.

Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива

Григорий

Г.М. Баранова

«02» 04 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Ивановской пожарно-спасательной академии
ГПС МЧС России
на 2021-2024 годы

Одобрено
на общем собрании
работников Академии
«06» 03 2021 год

Юридический адрес: 153040, г. Иваново, пр. Строителей, д. 33
Вступает в силу : с «01» 04 2021 г.

Иваново 2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ивановская пожарно-спасательная академия Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (далее - Академия) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020-2022 годы.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель – Академия, в лице начальника Академии Малого Игоря Александровича, действующего на основании Устава Академии.

Работники Академии, в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее-СТК) Барановой Галины Михайловны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол от 05 апреля 2016 г. № 41).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. Прием и увольнение. Занятость

2.1. При приеме на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются трудовым договором (на неопределенный или определенный срок), который заключается согласно ст. ст. 57 - 59, 63, 67, 68 ТК РФ (далее - ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора производится только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ.

Перевод на другую постоянную работу и перемещение работников осуществляется в соответствии со ст.72, 72.1. ТК РФ, а временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

2.2. Приём и увольнение работников осуществляются в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.3. Работодатель признает, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость.

В связи с этим работодатель обязуется:

-содействовать подготовке, переподготовке и переквалификации кадров;

-создавать новые рабочие места для работников;

-принимать меры по социальной защите работников,увольняемых (прекративших трудовые отношения) в результате реорганизации, ликвидации Академии, сокращения численности или штата работников Академии.

2.4. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость, использование труда работников в соответствии с их профессией и квалификацией, обусловленными трудовым договором.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору работодателем может предусматриваться выполнение работником трудовых функций

дистанционно на постоянной основе, либо временно (статья 312.1 ТК РФ).

2.5. Работодатель при проведении в установленном порядке организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численность работников регулирует, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения их приема;

-профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения договора и перемещения их внутри Академии на освобождающиеся места.

2.6. При принятии решения о ликвидации Академии, сокращении численности или штата работников Академии и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и СТК не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В уведомлении указать должность, профессию и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Академии может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых (прекративших трудовые отношения) в результате реорганизации, ликвидации Академии, сокращении численности или штата работников Академии.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Академии осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МЧС России, а также Положением об оплате труда работников Академии (Приложение № 1 к настоящему договору), Положением о премировании работников Академии (Приложение № 2 к настоящему договору).

В Академии действует система оплаты труда, установленная в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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», приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

3.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам Академии два раза в месяц:

20-го числа текущего месяца (за первую половину) и 5-го числа следующего месяца (за вторую половину – полный расчет) с обязательной выдачей расчетных листков с указанием начислений и удержаний.

В январе месяце заработка плата работникам Академии выплачивается до 30 января (за первую половину месяца).

Заработная плата перечисляется работникам на их лицевые счета в банке (на банковские карты) или выплачивается в кассе Академии.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

3.4. В случае привлечения работников к сверхурочной работе, она оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работодателем может быть оказана материальная помощь работникам за счет средств от приносящей доход деятельности в связи с рождением ребенка, смерти близкого родственника и другими уважительными причинами.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает начальник Академии на основании мотивированного письменного заявления работника с учетом мнения СТК.

3.6. Работодателем может выплачиваться дополнительная премия за счет средств от приносящей доход деятельности за выполнение особо сложных и важных задач, в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными и знаменательными датами и по другим основаниям (выплата производится с учетом мнения СТК).

Решение о выплате дополнительной премии работнику оформляется приказом начальника Академии с указанием конкретных размеров, на основании мотивированного письменного заявления руководителя структурного подразделения.

4. Гарантии и компенсации работникам

4.1. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

-в других случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в Академии более 10 лет подряд;
- одиноким матерям (отцам), в следствии гибели (смерти) или лишения родительских прав супруга (супруги), воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;

4.3. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.4. Работодатель предоставляет лицам, уволенным по сокращению штата или численности работников, при прочих равных условиях, преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников Академии устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительностью 40 часов, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность

рабочего времени.

Для работников из числа профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам Академии устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительностью не более 36 часов.

В целях обеспечения учебного процесса отдельные педагогические работники могут быть привлечены к проведению учебных занятий в субботний день, тогда выходной день должен быть предоставлен в другой день недели по желанию работника при согласовании с непосредственным руководителем. При этом количество выходных дней в месяц не должно быть меньше, чем установлено производственным календарем.

Согласно статьи 320 ТК РФ женщинам, работающим в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

5.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается согласно статьи 92 ТК РФ:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.3.1. Неполное рабочее время может быть установлено:

- по обязательной для работодателя просьбе работника в случаях, предусмотренных частью второй ст. 93, частью третьей ст. 256 ТК РФ;
- по соглашению сторон трудового договора в любое время (ст. 72, часть первая ст. 93 ТК РФ);
- по инициативе работодателя при наличии обстоятельств, указанных в ст. 74 ТК РФ.

5.4. Для отдельных категорий работников может быть введена сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение СТК. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.5. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в Академии устанавливается для всех категорий работников, за исключением лиц из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников, ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях

5.6. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» работникам из числа профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам Академии устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдел кадров Академии издает приказ о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлены в Приложении № 6 к настоящему договору;

- работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (статьи 321 ТК РФ).

5.9. Согласно приказу МЧС России от 03.06.2011 № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы» работникам Академии, за исключением работников из числа профессорско-преподавательского и педагогического состава, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы (далее - отпуск за стаж работы):

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет – 15 календарных дней.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы может быть предоставлен в удобное для работника время или присоединяется к основному.¹

5.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- работники, которые в текущем рабочем году отозваны из отпуска;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- работники, награжденные знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР»;
- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Течь;
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- инвалиды войны;
- ветераны боевых действий;
- лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда»;
- некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы.

5.11. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

¹ В соответствии с приказом МЧС России от 03.06.2011 № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы».

5.12. 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.

5.13. Медицинским и фармацевтическим работникам Академии по письменному заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней.

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях (помимо предусмотренных ст. 128 ТК РФ):

-болезни членов семьи работника или иных близких родственников – до пяти календарных дней;

-бракосочетания работника (детей работника) – до двух дней;

-при переезде работника на новое место жительства – 1 день;

-в связи с призывом ребенка работника на военную службу (при отправке ребенка работника к месту прохождения военной службы) – 1 день;

- работнику, чей ребенок идет в 1-й класс – 1 день.

5.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в графиках сменности, графиках отпусков.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда обязуется:

-выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда, согласно Приложению № 3 к настоящему договору;

-проводить специальную оценку условий труда;

-выполнить мероприятия по улучшению условий труда, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;

-информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;

-для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

-проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящих и инженерно-технических работников организации;

-обеспечить своевременную выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, согласно Приложениям № 4,5 к настоящему договору;

-осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-организовать учет производственного травматизма, разработку рекомендаций и мероприятий по его снижению;

-обеспечить надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение;

-организовать своевременную стирку, ремонт и обезвреживание специальной одежды, а также ремонт и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

-производить бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно Приложению № 7 к настоящему договору;

-обеспечить тепловой режим на рабочих местах в помещениях Академии в соответствии с действующими нормами СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений".

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ требования в области охраны труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).¹

6.3. В Академии создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и СТК в количестве 6 человек. Положение и состав комиссии утверждается приказом Академии.

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Погребение работников Академии, погибших (умерших) в связи с исполнением должностных обязанностей, а также уволенных работников Академии, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением должностных обязанностей, осуществляется за счет средств, работодателя.

8. Участие работников в управлении Академией

8.1. Работники вправе участвовать в управлении Академией в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Данное право работники могут осуществлять непосредственно (путем участия в общих собраниях работников, получения информации по вопросам, затрагивающим их интересы и т.д.) или через свои представительные органы (статья 52 ТК РФ).

8.2. Общее собрание работников Академии (далее - Общее собрание работников):

-принимает решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем (статья 40 ТК РФ);

-избирает СТК (статья 31 ТК РФ);

-принимает решение о поручении СТК представления интересов работников Академии (статья 31 ТК РФ);

-утверждает проект коллективного договора;

-принимает решение по иным вопросам, отнесенными законодательством РФ к его компетенции.

¹ В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» и приказом Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»

8.3. Общее собрание работников проводится по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

Общее собрание работников созывается по инициативе СТК.

СТК определяет вопросы, подлежащие рассмотрению на собрании.

Время, место и повестка дня собрания должны быть доведены СТК до сведения работников заблаговременно, но не позднее чем за 1 день до его проведения.

Все работники Академии имеют право присутствовать на общем собрании работников, принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня и голосовать при принятии решений.

Общее собрание работников считается правомочным, если в нем участвует более 2/3 от общего числа работников Академии.

8.4. Решения общего собрания работников принимаются путем открытого голосования. Решение общего собрания считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на собрании работников.

В работе общего собрания работников (без права голоса) вправе принимать участие начальник Академии, его заместители (помощники), иные должностные лица (по поручению начальника Академии).

Председатель СТК организует работу общего собрания работников.

8.5. Общее собрание работников избирает СТК Академии – постоянно действующий коллегиальный представительный орган работников.

СТК:

-выносит на обсуждение общего собрания работников вопрос о необходимости заключения коллективного договора с работодателем;

-направляет работодателю свое мнение, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором (статья 53 ТК РФ);

-проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статья 53 ТК РФ);

-участвует в разработке и принятии коллективного договора (статья 53 ТК РФ);

-вносит обязательные для рассмотрения работодателем заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и получает сообщения о результатах его рассмотрения (статья 195 ТК РФ);

-получает информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, вносит работодателю (в органы управления организацией) соответствующие предложения и участвует в заседаниях при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

-участвует в расследовании несчастных случаев на производстве (статьи 229, 230 ТК РФ);

-участвует в работе комиссии по охране труда в Академии (статья 218 ТК РФ);

-осуществляет иные полномочия представительного органа работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.6. Выборы СТК осуществляются путем открытого голосования. Работник считается избранным в СТК, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на общем собрании. Срок полномочий СТК составляет 3 года.

СТК избирается в количестве 7 человек. В его состав входят председатель СТК, заместитель председателя СТК, а также 5 членов СТК. Организует работу СТК председатель СТК. В случае отсутствия Председателя СТК, его функции осуществляет один из членов СТК по решению СТК.

Заседания СТК проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание СТК считается правомочным, если на нем присутствуют более половины его членов.

8.7. Решения СТК принимаются путем открытого голосования. Решение СТК считается принятым, если за него проголосовало более половины его членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя является решающим.

8.8. Основными формами участия работников в управлении Академией являются (статья 53 ТК РФ):

- учет мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- проведение СТК консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Академии, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие председателя СТК в заседаниях Ученого совета Академии в качестве постоянного члена;
- участие председателя СТК в оперативных совещаниях при начальнике Академии в качестве постоянного члена.

8.9. С учетом мнения СТК работодатель:

- составляет графики сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждает форму расчетного листка и правила внутреннего трудового распорядка (статьи 136, 190 ТК РФ);
 - принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (статья 135 ТК РФ);
 - досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее примененное в отношении него дисциплинарное взыскание (статья 194 ТК РФ);
 - рассматривает заявление этого органа о нарушении должностными лицами Академии нормативных правовых актов о труде, отраслевого соглашения, условий настоящего договора, и сообщает о результатах его рассмотрения (статья 195 ТК РФ);
 - определяет формы профессионального обучения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - утверждает инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ).

8.10. Порядок учета мнения СТК:

8.10.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также устанавливающих системы оплаты труда:

Работодатель в предусмотренных настоящим договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права или устанавливающего системы оплаты труда, и обоснование по нему в СТК.

СТК не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение СТК не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с СТК в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а СТК имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.10.2. При осуществлении некоторых видов выплат в случаях предусмотренных настоящим договором.

Работодатель перед принятием решения об оказании материальной помощи и определении ее конкретных размеров руководствуется мнением СТК, отраженным в соответствующем

протоколе заседания СТК. Указанный протокол составляется на основании поступивших в СТК мотивированных письменных заявлений работников.

Работодатель перед принятием решения о выплате дополнительной премии за счет средств от приносящей доход деятельности и определении ее конкретных размеров руководствуется мнением СТК, отраженном в соответствующем протоколе заседания СТК. Указанный протокол составляется на основании поступивших в СТК мотивированных письменных заявлений (рапортов) руководителей структурных подразделений.

Работодатель перед принятием решения о выплате премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными и знаменательными датами и определении ее конкретных размеров руководствуется мнением СТК, отраженном в соответствующем протоколе заседания СТК. Указанный протокол составляется на основании поступивших в СТК заявлений (рапортов) руководителей структурных подразделений.

8.11. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором СТК вправе провести консультации с работодателем, т.е. рабочие встречи членов СТК с представителями работодателя, в ходе которых обсуждаются положения того или иного локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права. Предложение СТК о проведении консультаций является обязательным для работодателя. Консультации должны быть проведены не позднее 3-х дней с момента внесения СТК соответствующего предложения работодателю.

8.12. Работники вправе получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, за исключением сведений, составляющих государственную тайну. Работники вправе обратиться за получением указанной информации как непосредственно, так и через СТК. Работодатель рассматривает соответствующие обращения работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами МЧС России.

8.13. Работники вправе участвовать в разработке и принятии коллективных договоров с работодателем как непосредственно, так и через СТК, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Академии.

9.6. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания обеими Сторонами и действует до 01 апреля 2024 года. Коллективный договор Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России на 2018-2021 годы прекращает свое действие с момента подписания настоящего договора.

9.7. К настоящему договору прилагаются:

9.7.1. Положение об оплате труда работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

9.7.2. Положение о премировании работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

9.7.3. План мероприятий по охране труда Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

9.7.4. Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

9.7.5. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи работникам Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России.

9.7.6. Перечень должностей (профессий) работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России с вредными условиями труда, которым предоставляется право на дополнительный отпуск.

9.7.7. Нормы бесплатной выдачи молока работникам Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России, занятых на работах с вредными условиями труда.

Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемыми частями.

9.8. Подписанный Сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От Работодателя



Начальник академии
И.А. Малый

«02» 04 2001 г.
М.П.

От Работников

Председатель Совета трудового коллектива

Баранов Г.М. Баранова
«02» 04 2001 г.

Приложение №1
к коллективному договору
от « 01 » 04 . 2021 г.

Положение об оплате труда работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных 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», приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (далее - приказ МЧС России № 747) и устанавливает систему оплаты труда работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России (далее – работники).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России (далее – Академия).

1.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются согласно схемам должностных окладов, приведенным в приказе МЧС России № 747.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.¹

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

2.2. Годовой фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- должностных окладов (тарифных ставок) (далее соответственно - оклад, тарифная ставка) - в размере 12 окладов (далее – окладный фонд);
 - выплат компенсационного характера - в размере до 6% от окладного фонда;
 - выплат стимулирующего характера - в размере до 100% от окладного фонда;
 - единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения главного распорядителя бюджетных средств, в размере дополнительных лимитов

¹ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998г. №37)

Постановление Минтруда РФ от 9 февраля 2004г. №9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»

бюджетных обязательств, выделяемых на эти цели главным распорядителем бюджетных средств;

- материальной помощи в размере трех окладов (тарифных ставок).

2.3. Начальник Академии при необходимости вправе перераспределить средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов (тарифных ставок);
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;

- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера;

- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера.

2.5. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа начальника Академии и письменного заявления работника.

2.6. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа начальника Академии.

2.7. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 2.5. настоящего Положения, не выплачивается:

- работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- работникам, выполняющим сезонные работы;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- работникам,увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 ТК РФ.

2.8. Работникам при наличии запланированных средств фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей в случаях:

- рождения (усыновления (удочерения) ребенка, при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);
- смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника, при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств, при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);
- наличия иных уважительных причин, при предъявлении подтверждающих документов.

2.9. В пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в случае, если заработка плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы (трудовые обязанности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок за стаж работы в указанных местностях, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) окажется ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, работнику производится соответствующая доплата на основании приказа начальника Академии.

2.10. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться начальником Академии на осуществление выплат стимулирующего характера.

3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда Работодатель устанавливает работникам следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (для работников, замещающих штатные должности в представительстве Академии в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре);

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к окладам (тарифным ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.1. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливаются приказами начальника Академии с письменного согласия работника.

Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

3.2.2. Сверхурочная работа оплачивается:

за первые два часа работы:

- не менее чем в полуторном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки);

за последующие часы:

- не менее чем в двойном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки).

3.2.3. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в следующем размере:

труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам:

- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

получающим оклад:

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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 сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Водителям автомобилей выплачивается надбавка:

при введении ненормированного рабочего времен:

- до 25 процентов тарифной ставки.

на автомобилях с прицепами:

- до 20 процентов тарифной ставки.

Надбавки, предусмотренные пунктом 3.2.4. настоящего Положения, суммируются.

3.2.5. Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением выплачивается надбавка:

с численностью до 10 человек:

- 15 процентов оклада (тарифной ставки);

с численностью 10 человек и более:

- 25 процентов оклада (тарифной ставки).

3.2.6. За работу в ночное время производится доплата в следующих размерах:

медицинскому персоналу:

- из расчета 40 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам:

- из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов, устанавливаемое по производственному календарю на календарный год, с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории работников.

3.2.7. Работникам, непосредственно занятым ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым начальником Академии, выплачивается надбавка в размере от 20 до 30 процентов оклада (тарифной ставки).

3.3. Выплаты работникам, допущенным к государственной тайне, и за работу с шифрами.

3.3.1. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», приказом МЧС России от 17.11.2006 № 661 «Об утверждении Инструкции о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) военнослужащим спасательных воинских формирований МЧС России, сотрудникам

федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы, государственным гражданским служащим и работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»:

- работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- работникам структурных подразделений по защите государственной тайны выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

3.3.2. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях:

- «особой важности» - 50-75 процентов;

- «совершенно секретно» - 30-50 процентов;

- «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10-15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5-10 процентов.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, ежегодно устанавливается к окладам (тарифным ставкам) на основании приказа начальника Академии.

3.3.3. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (тарифной ставке) выплачивается процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях:

- от 1 до 5 лет, - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет, - 15 процентов;

- от 10 лет и выше, - 20 процентов.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (для работников, замещающих штатные должности в представительстве Академии в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре).

3.4.1. К заработной плате работников, замещающих штатные должности в представительстве Академии в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре устанавливается районный коэффициент 1,70 и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных.

3.5. Выплаты работникам за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

В Академии осуществляется специальная оценка условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказом начальника Академии устанавливается доплата от оклада (тарифной ставки) в

размере:

- на работах с вредными условиями труда 1 степени, - 4 процента;
- на работах с вредными условиями труда 2 степени, - 8 процентов;
- на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, - 12 процентов;
- на работах с опасными условиями труда, - 24 процента.

Доплата, предусмотренная пунктом 3.5.2 настоящего Положения, выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

3.5.3. Медицинским работникам в соответствии с перечнем медицинских учреждений (подразделений) и должностей, работа в которых дает право на компенсационную выплату в связи с опасными для здоровья и тяжелыми условиями труда (п. 60 приложения №2 к приказу МЧС России № 747), устанавливается надбавка в размере от 15 до 60 процентов оклада (тарифной ставки).

Надбавка, установленная в пункте 3.5.3. настоящего Положения, не выплачивается работникам, фактически не занятых на работах в опасных для здоровья или тяжелых условиях труда.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренным пунктом 60 приложения №2 к приказу МЧС России № 747, надбавка выплачивается в размере 30 процентов оклада (тарифной ставки).

3.6. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам

4.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;

- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки) по перечням, утверждаемым начальником Академии.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Работникам за обучение и обслуживание иностранных специалистов выплачивается надбавка в размере до 15 процентов оклада (тарифной ставки).

4.3.2. Работникам (кроме переводчиков иностранного языка), владеющим иностранными языками (при наличии подтверждающих документов) и повседневно применяющим их в практической работе, выплачивается надбавка за знание одного языка в размере 10 процентов

оклада (тарифной ставки), за знание двух и более языков - 15 процентов оклада (тарифной ставки).

4.3.3. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

- до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 10 процентов оклада (тарифной ставки);

- от четырех и более смежных профессий (специальностей) - 25 процентов оклада (тарифной ставки).

Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается начальником Академии.

4.3.4. Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, выплачивается надбавка к окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- «Заслуженный» - 15 процентов;

- «Народный» - 25 процентов.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

4.3.5. Работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющим учченую степень:

- кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 25 процентов оклада;

- доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 50 процентов оклада.

4.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Работникам выплачивается ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет к окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

свыше 1 года - 5 процентов

свыше 3 лет - 10 процентов

свыше 5 лет - 15 процентов

свыше 10 лет - 20 процентов

свыше 15 лет - 30 процентов

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника Академии по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один передается в финансово-экономический отдел, а второй выдается работнику на руки.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы

4.5.1. Работникам выплачивается премия по итогам работы за месяц – до 65 процентов оклада.

Для медицинских работников и работников из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работников условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются отдельными приказами Академии.

Порядок и условия выплаты премии по итогам работы за месяц установлены Положением о премировании работников Академии (Приложение № 2 к коллективному договору.)

4.5.2. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия). Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается.

Порядок и условия выплаты годовой премии установлены Положением о премировании работников Академии (Приложение № 2 к коллективному договору).

4.6. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

От Работодателя

Начальник академии



И.А. Малый
«02» 04 2024
М.П.

От Работников

Председатель Совета трудового
коллектива

Баранова Г.М. Баранова
«02» 04 2024 г.

Приложение № 2
к коллективному договору
от « Одно Одн 20 дл г.

**Положение
о премировании работников
Ивановской пожарно-спасательной академии
ГПС МЧС России**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 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» и приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» (далее - приказ МЧС России № 747)

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России (далее – Академия), в том числе периодичность выплаты премии, показатели премирования.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Академии, содержащихся по утвержденным штатам Академии, в том числе принятых на работу на условиях совместительства.

1.4. Премирование направлено на:

- повышение у работников ответственности за порученный участок работы, существенно влияющей на качество уставной деятельности Академии;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей.

2. Виды премий

2.1. В Академии осуществляется текущее и единовременное (разовое) премирование работников:

2.2. Текущее премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц (далее – премия за месяц).

2.3. Единовременное (разовое) премирование:

2.3.1. Премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

2.4. Премия, указанная в пункте 2.3.1. настоящего Положения, может выплачиваться работникам за счет средств экономии фонда оплаты труда, направленных в установленном порядке Академии на оплату труда работников.

3. Условия текущего премирования

3.1. Выплата работникам Академии премии за месяц осуществляется при условии выполнения ими показателей премирования, установленных в пункте 3.2. и 3.3. настоящего Положения.

3.2. Показатели премирования – это такие количественные и качественные характеристики трудовой деятельности, заинтересованность в улучшении которых является основной целью премирования и от выполнения которых зависят право на получение работником премии и её размер.

3.3. Премии выплачиваются в полном размере при наличии следующих условий:

- надлежащее исполнение своих профессиональных и должностных обязанностей;
- соблюдение установленных сроков выполнения заданий, качественное их исполнение;
- высокая результативность в работе;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на Академию.

3.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премия за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

4. Условия единовременного (разового) премирования

4.1. Годовая премия выплачивается работникам за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года.

4.1.1. Конкретные размеры годовой премии работников определяются начальником Академии, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.1.2. Право на получение годовой премии имеют все работники, занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям (штатам), на момент принятия решения о ее выплате в декабре календарного года.

4.1.3. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- уволенным с работы за виновные действия (пункты 5-11 части первой статьи 81 ТК РФ);
- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

4.2. Премия к памятным датам и юбилеям выплачивается по представлению (рапорту, докладной записке, заявлению) руководителя структурного подразделения на усмотрение начальника академии, в размере до 10 000 (десяти тысяч) рублей.

5. Порядок премирования

5.1. Основанием премирования работников является приказ начальника Академии с указанием конкретного размера выплат каждому работнику.

5.2. Основанием для издания приказа о премировании работников являются представленные в установленном порядке заявление (рапорт) с указанием размера премии, Ф.И.О., должности работников, подлежащих премированию:

- от заместителей начальника Академии, помощников начальника академии – по премированию начальников структурных подразделений;
- от начальников структурных подразделений, согласованные с курирующими данные подразделения заместителями, помощниками начальника Академии – по премированию остальных работников.

5.3. Заявление (рапорт) представляются в отдел кадров в следующие сроки:

- по премированию месячной премией - до первого числа месяца, следующего за расчётным месяцем;

- по премированию годовой премией – до 10 декабря текущего года.

5.4. При наличии факта нарушения трудовой дисциплины со стороны работника соответствующий руководитель представляет на имя начальника Академии докладную записку.

5.5. Начальник академии имеет право лишить работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины.

5.6. Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается.

5.7. Выплата премии за месяц осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение, является неотъемлемой частью Коллективного договора Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России (далее - Договор), вступает в силу со дня подписания Договора и действует в течение всего срока его действия.

6.2. При необходимости приведения настоящего Положения в соответствие с вновь принятymi законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями порядка и условий премирования работников, в Положение вносятся соответствующие изменения и дополнения.

6.3. Изменения и дополнения Положения производятся только по взаимному согласию сторон Договора в письменном виде.

От Работодателя

Начальник академии

М.П.



И.А. Малый

«02» 04 2011

От Работников

Председатель
совета трудового коллектива

«02» 04 2011 г.

Г.М. Баранова

Баранов

Приложение №3
к коллективному договору
от «01» 2021 г.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(Подготовлен на основании приложения к приказу Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н
«Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению
уровней профессиональных рисков» (в редакции приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 16.06.2014 № 375н)

№ п/п	Содержание мероприятия (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	1. Проведение внеплановой специальной оценки условий труда	Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/ За счет средств от приносящей доход деятельности	- первое полугодие 2021 года (ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест); - далее по мере необходимости	7 ОТО ОК Комиссия по проведению специальной оценки условий труда, утвержденная приказом академии
2	2. 2.1. Обеспечение сотрудников сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ); 2.2. Закупка и выдача дополнительной сертифицированной специальной одежды, специальной обувью и СИЗ некоторым категориям работников	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н; от 01.09.2010 г. № 777н; Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 г. № 997н; Постановление Минтруда РФ от 29.12.1997 г. № 68; Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 г. № 65	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно (с учётом сроков носки)	ОТО Руководители структурных подразделений ОТО

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1					7
2					
3.	Обеспечение хранения СИЗ, а также уход за ними (стирка, обезвреживание, сушка), проведение ремонта	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежемесячно (по мере необходимости)	ОТО
4.	Принятие и реализация предупредительных и профилактических мер по снижению уровня профессиональных рисков повреждения здоровья:				
	4.1. оплата ежегодного дополнительного отпуска;	Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно	ФЭО ОТО
	4.2. оплата труда в повышенном размере;	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ		Ежемесячно	ФЭО ОТО
	4.3. бесплатная выдача молока по рабочим дням	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. № 45н	По рабочим дням		ОТО
5.	Обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежемесячно	ОТО Руководители структурных подразделений

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
					7
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований):				
6.	6.1. предварительных; 6.2. периодических обследований	Приказ Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н, Приказ Минздравсоцразвития от 28.01.2021 № 29н, Приказ Минтруда России от 31.12.2020 № 988н/1420н)	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	По мере принятия на работу лиц 1 раз в год	ОК ОТО ОТО ОК Руководители структурных подразделений
7.	Страхование работников:				
8.	7.1. обязательное государственное социальное страхование; 7.2. обязательное государственное личное страхование работников в ПАО СК «Росгосстрах»	ТК РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном соцстраховании», Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежемесячно Ежегодно	ФЭО ОТО ОК
	Организация обучения и проверки знаний по охране труда, на группу по электробезопасности и правил технической эксплуатации тепловых энергоустановок работников, руководителей и специалистов академии.				

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	8.1. электротехнический персонал в комиссии ростехнадзора;	Приказ Минэнерго России от 13.01.2003 № 6	4	5	7 ОКС и ЭОФ Ответственный за электрохозяйство академии -/-
	8.2. электротехнологический и электротехнический персонал в комиссии академии;	-/-	Ежегодно		
	8.3. инженер ОТ с правом инспектирования электроустановок организации в комиссии ростехнадзора;	-/-	1 р. в 3 года	-/-	
	8.4. персонал ответственный за эксплуатацию тепловых энергоустановок в комиссии ростехнадзора;	Приказ Минэнерго России от 24.03.2003 № 115	За счет средств государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно	ОКС и ЭОФ Ответственный за безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок в академии -/-
	8.5. персонал ответственный за эксплуатацию тепловых энергоустановок в комиссии академии;	-/-	1 р. в 3 года	-/-	
	8.6. инженер ОТ с правом инспектирования тепловых энергоустановок организации в комиссии ростехнадзора;	-/-	1 р. в 3 года	-/-	
	8.7. обучение и проверка знаний требований охраны труда в комиссии лицензированной вышестоящей организацией	Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.03 г. № 1/29, ГОСТ	1 р. в 3 года	12.0.004—2015	ОТО

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	8.8. обучение и проверка знаний требований охраны труда в комиссии академии;	3 -/-	4	5 - в I квартале 2022 года, - в III квартале 2023 года, - в Непланово по мере необходимости	7 Комиссия по обучению и проверке знаний требований охраны труда
9.	Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание: Закупка и выдача аптечек для оказания первой помощи, по заявкам руководителей структурных подразделений	Раздел X, глава 34, статья 212 ТК РФ	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	II полугодие 2021 года	ОТО Руководители структурных подразделений
10.	10.1. Устройство козырьков для защиты от падающих с карниза кровли снежно-ледяных масс; 10.2. установка защитных ограждений зон повышенной опасности (сход снега, наледи, в зимний период	Пункт 5.1. Свод правил СП 118.13330.2012 «Общественные здания и сооружения» Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.4.026-2015	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	По мере необходимости	ОКС и ЭОФ ОТО
11.	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе: Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход	По мере необходимости	Кафедра ПП,ФП и ГДЗС действенности

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	6
12.	Сдача отработавших ртутьсодержащих отходов на демеркуризацию	Постановление Правительства РФ от 03.09.2010 г. № 681; Контракт на оказание услуг	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно	ОКС и ЭОФ

От Работодателя



И.А. Маляр
«01» октября 2011 года

От Работников
Председатель Совета трудового коллектива
Г.М. Баранова
«01» октября 2011 года

Приложение № 4
к коллективному договору
от «03 04 2011 г.

**Нормы¹
бесплатной выдачи сертифицированных
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России²**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Архивариус	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Библиотекарь, библиограф	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1 пара
3.	Заведующий хозяйством	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользящей основе Куртка на утепляющей прокладке	1 6 пар 6 пар 1 пара на 2 года 1 на 3 года
4.	Заведующий центральным складом, заведующий складом	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные На наружных работах и при работе в неотапливаемых помещениях зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 2 пары 1 на 2 года 1 пара на 3 года
5.	Документовед	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Заведующий столовой	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Тапочки	1 на 8 мес. 1 на 8 мес. 1 на 8 мес.

¹ Утверждены:

- приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 № 28н и приказов Минтруда и соцзащиты РФ от 20.02.2014 № 103н и от 12.01.2015 № 2н);

приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 №777н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";

- приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением";

- постановлением Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций бытового обслуживания» (с изменениями от 17.12.2001, 05.05.2012, 20.04.2016);

Приказ Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви".

² В случае замещения работником должности на неполную ставку или в случае совмещения работником должностей, по которым предусмотрена бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты производится в полном объеме на срок, указанный в типовых нормах для соответствующей должности, профессии, вида работ и производственного фактора.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
7.	Повар	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Нарукавники Брюки или юбка хлопчатобумажные Фартук хлопчатобумажный Тапочки Полотенце для рук Полотенце для лица	1 на 6 мес. 1 на 6 мес. Дежурное 1 на 6 мес.
8.	Врач (врачи всех специальностей)	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце Щетка для мытья рук	2 2 дежурное дежурная
9.	Средний и младший медицинский персонал (при работе в процедурных кабинетах)	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником Перчатки резиновые	2 2 1 пара на 2 года дежурный дежурные
10.	Старшая медицинская сестра; медсестра процедурная; санитарка	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Фартук хлопчатобумажный Тапочки кожаные	2 2 2 1 пара на 2 года
11.	Слесарь-сантехник	При постоянной занятости на наружных работах: Плащ прорезиненный Костюм на утепляющей прокладке Сапоги кирзовые Перчатки шерстяные Рукавицы комбинированные Страховочная привязь (пояс предохранительный) Галоши диэлектрические или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Сапоги резиновые с вставным утеплителем При работе в помещении дополнительно: Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой Перчатки хлопчатобумажные Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противоаэрозольное Ботинки кожаные	дежурный 1 на 1,5 года 1 пара 2 пары 6 пар дежурная дежурные дежурные 1 пара на 3 года 1 6 пар дежурное 1 пара
12.	Штукатур	Костюм хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Очки защитные или щиток защитный лицевой На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 пара 6 пар дежурные 1 на 2 года 1 пара на 3 года
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм хлопчатобумажный Сапоги кирзовые Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Каска защитная Щиток защитный лицевой Пояс монтёрский со стропом Канат страховочный Рукавицы комбинированные	1 1 пара на 2 года дежурные дежурные дежурная дежурный дежурный дежурный 6 пар

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
		Зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с вставным утеплителем	1 1 пара на 3 года
14.	Электросварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла Ботинки кожаные с защитным подносоком для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или Сапоги кожаные с защитным подносоком для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла Боты или галоши диэлектрические или Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий со светофильтром или Очки защитные термостойкие со светофильтром Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 2 пары 2 пары 6 пар до износа 12 пар дежурные дежурный дежурные до износа до износа до износа
15.	Швея	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
16.	Комплектовщик белья	Халат хлопчатобумажный	1
17.	Водитель автомобиля	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные

Примечание: материальные средства, выдаваемые в дежурное пользование и дополнительно, отпускаются в подогчетный инвентарь начальникам структурных подразделений, выдаются во временное фактическое пользование и подлежат возврату сразу после выполнения работ.

Нормы дополнительной бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Штукатур	Перчатки хлопчатобумажные Перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные На наружных работах зимой дополнительно: Сапоги кожаные или ботинки кожаные для защиты от пониженных температур	10 пар 5 пар 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года
2.	Слесарь-сантехник	Перчатки хлопчатобумажные Перчатки с полимерным покрытием	10 пар 5 пар

№ п/п	Профессия или должность	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Перчатки хлопчатобумажные на наружных работах зимой дополнительно: Ботинки кожаные утепленные с защитным подносом или сапоги кожаные утепленные с защитным подносом	10 пар 1 пара на 2 года
4.	Электросварщик	На наружных работах зимой дополнительно: Костюм на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки	1 на 2 года 1 пара на 4 года 1 пара на 2 года
5.	Заведующий центральным складом, заведующий складом	Тапочки на кожаной подошве	1
6.	Швея	Костюм хлопчатобумажный или халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 1
7.	Комплектовщик белья	Тапочки на кожаной подошве	1

От Работодателя



И.А. Малый

года

От Работников

Председатель Совета трудового
коллектива

Баранова
Г.М. Баранова
«02» 04 2009 года

Приложение № 5
к коллективному договору
от «Одн 04 2011 г.

Нормы¹
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их
выдачи работникам² Ивановской пожарно-спасательной академии
ГПС МЧС России

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
Мыло (мыло туалетное для мытья рук)			
1.	Медработник (медработники всех специальностей); санитарка	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
2.	Архивариус	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
3.	Библиотекарь, библиограф	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
4.	Заведующий библиотекой	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
5.	Документовед	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
6.	Заведующий хозяйством	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
7.	Заведующий столовой	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
8.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
9.	Заведующий центральным складом; заведующий складом	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
10.	Комплектовщик белья	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г

¹ Утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (в редакции приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 07.02.2013 № 48н).

² В случае замещения работником должности на неполную ставку выдача смывающих и обезвреживающих средств производится в объеме или в сроки пропорционально занимаемой ставке от указанного в типовых нормах объема или срока для соответствующего вида работ и производственного фактора. В случае совмещения работником должностей, по которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств, норма выдачи определяется по наибольшей норме смывающих и обезвреживающих средств (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.09.2016 № 15-2/ООГ-3452).

11.	Швея	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г
12.	Водитель автомобиля	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г
13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г
14.	Электросварщик	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г
15.	Штукатур	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г
16.	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г
Очищающая паста			
1	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, силикон	200 мл
Крем защитный для рук гидрофобного действия			
1.	Медработники, производящие инъекции и обработку медицинского инструментария	Работа связанная с разбавленными водными растворами кислот, щелочами, солями и щелочемасляными эмульсиями	100 мл
Крем регенирирующий восстановливающего действия			
1.	Медработники, производящие инъекции и обработку медицинского инструментария	Работа связанная с химическими веществами раздражающего действия	100 мл

От Работодателя



И.А. Малый

«02» 04 2021 года

От Работников

Председатель Совета трудового коллектива

Г.М. Баранова

«02» 04 2021 года

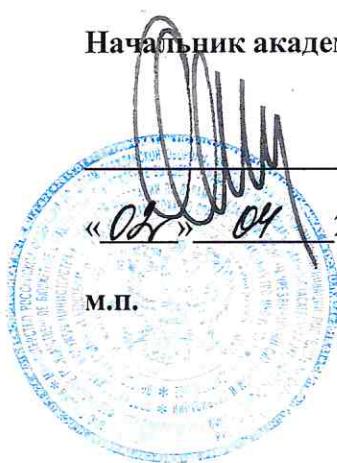
Приложение № 6
к коллективному договору
от « 02 » 04 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников
Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России, занятых на
работах с вредными условиями труда, которым предоставляется право на
дополнительный отпуск

№№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Повар	7
2.	Медицинская сестра	7
3.	Заместитель начальника поликлиники-Врач-специалист	7
4.	Врач-терапевт	7
5	Врач-специалист (офтальмолог)	7
6	Врач-специалист (ультразвуковой диагностики)	7
7	Врач-специалист (психиатр)	7
8	Врач-специалист (клинической лабораторной диагностики)	7
9	Врач-специалист (физиотерапевт)	7
10	Врач-специалист (дерматовенеролог)	7
11	Врач-специалист (невролог)	7
12	Зубной врач	7
13	Старшая медицинская сестра	7.
14	Фельдшер	7
15	Старший фельдшер	7
16	Врач-специалист (функциональной диагностики)	7
17	Врач-специалист (хирург)	7
18	Врач-специалист (отоларинголог)	7
19	Старший фармацевт	7.

От Работодателя

Начальник академии



И.А. Малый

« 02 » 04 2021 года

М.П.

От Работников

Председатель Совета трудового
коллектива

Г.М. Баранова

« 02 » 04 2021 года

Приложение № 7
к коллективному договору
от «02» 04 2021 г.

Нормы¹
**бесплатной выдачи молока работникам Ивановской пожарно-спасательной академии
ГПС МЧС России, занятым на работах с вредными условиями труда**

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Наименование работ, фактор производственной среды	Норма выдачи за смену
1.	Врач-терапевт	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
2.	Врач-специалист (офтальмолог)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
3.	Врач-специалист (ультразвуковой диагностики)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
4.	Врач-специалист (клинической лабораторной диагностики)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
5.	Врач-специалист (физиотерапевт)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
6.	Врач-специалист (дерматовенеролог)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
7.	Врач-специалист (невролог)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
8.	Зубной врач	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
9.	Старшая медицинская сестра	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
10.	Фельдшер	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
11.	Старший фельдшер	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
12.	Врач-специалист (функциональной диагностики)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
13.	Врач-специалист (хирург)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»

14.	Врач-специалист (отоларинголог)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
15.	Старший фармацевт	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

От Работодателя

Начальник академии
И.А. Малый
«02» 04 2021 года
М.Н.



От Работников

Председатель Совета трудового коллектива
Г.М. Баранова
«02» 04 2021 года