

Представитель работодателя:
Начальник академии



И.А. Мальй

20 24 г.

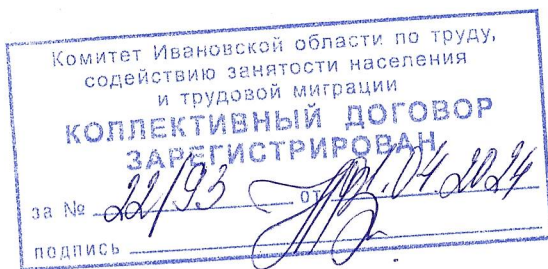
Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива

Г.М. Баранова

Г.М. Баранова

«28» 03 20 24 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России на 2024-2027 годы



Одобрено
на общем собрании
работников Академии
«27» 03 20 24 год

Юридический адрес: 153040, г. Иваново, пр. Строителей, д. 33
Вступает в силу : с «28» 03 20 24 г.

Иваново 2024 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 2022-2025 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 09 сентября 2022г. № 39).

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. Прием 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 заработная 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 СМК. 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.

Работающим инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

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 не позднее чем за 2 недели до начала календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под 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.

Отдельным категориям работников в случае, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлены в Приложении № 4 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 18 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 Теча;
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

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

- 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.

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;

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

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

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 1 день;

- работнику, чей ребенок идет в 1-4 й класс – 1 день.

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

5.16. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором.

6. Охрана труда

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

- обеспечивать функционирование системы управления охраной труда;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, выявление и оценку опасностей и уровней профессиональных рисков;
- выполнять мероприятия по улучшению условий труда, разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- обеспечивать 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;
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о результатах проведения специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков; а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых работникам гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- разработать и утвердить соответствующими локальными нормативными актами нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам, а также порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, и актуализировать их по мере необходимости.
- обеспечивать 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;
- обеспечивать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение;
- обеспечивать обучение работников 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;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических 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;
- обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организовывать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), разработку рекомендаций и мероприятий по снижению производственного травматизма;
- выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда, согласно Приложению № 3 к настоящему договору; ✓
- производить бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно Приложению № 5 к настоящему договору; ✓
- обеспечивать соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда.

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 и обязательное психиатрическое освидетельствование² в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и согласно утвержденным спискам³.

6.3. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами за счет средств работодателя средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также средствами коллективной защиты.

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);

¹ В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 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»

² В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»

³Список лиц, поступающих на работу, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам, Список работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам

- утверждает проект коллективного договора;
- принимает решение по иным вопросам, отнесенным законодательством РФ к его компетенции.

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, отраженном 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 27 марта 2027 года. Коллективный договор Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России на 2021-2024 годы прекращает свое действие с момента подписания настоящего договора.

9.7. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемыми частями.
К настоящему договору прилагаются:

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;
- принятия начальником академии решения об увеличении фонда оплаты труда в части осуществления выплат 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. Право на выплату материальной помощи в первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. В пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в случае, если заработная 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.

2.11. 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 времени:

- 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 22.07.2021 № 483 «О ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу федеральных государственных гражданских служащих МЧС России, работников МЧС России, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, признании утратившими силу приказа МЧС России от 17.11.2006 № 661 и внесенных в него изменений, а также внесении изменений в приложение № 1 к приказу МЧС России от 08.12.2020 № 919»:

- 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, занятым 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 занятым на работах в опасных для здоровья или тяжелых условиях труда.

Работникам, занятым на работах с разными условиями вредности или опасности, предусмотренными 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.

3.7. Педагогическим работникам, осуществляющие классное руководство (кураторство) выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) (далее-денежное вознаграждение) в размере 5 тысяч рублей с учетом следующего:

а) выплата денежного вознаграждения осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени;

б) денежное вознаграждение устанавливается с момента возложения на педагогических работников функций классного руководства.

в) денежное вознаграждение выплачивается в размере не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществлении классного руководства в двух и более классах;

г) выплата денежного вознаграждения осуществляется в размере 5 тысяч рублей независимо от количества обучающихся в каждом классе;

д) денежное вознаграждение не выплачивается в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

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, утвержденным 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, имеющих ученую 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. Премияльные 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

« 28 » 03 2024 г.



От Работников
Председатель Совета трудового
коллектива


Г.М. Баранова

« 28 » 03 2024 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 утверждённым 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.

4.3. Работникам, занесенным на Доску почета, выплачивается денежная премия в размере 30 000 (тридцать тысяч) рублей, в соответствии с пунктом 5 Положения о Доске почета территориального органа МЧС России, спасательного воинского формирования МЧС России и организации МЧС России, утвержденного приказом МЧС России от 10.08.2006 № 458.

4.4. К занесению фамилии работника на Доску почета представляются работники академии, проработавшие в системе МЧС России не менее 5 лет, имеющие государственные и (или) ведомственные награды, поощрения за успехи в трудовой деятельности.

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 заявления (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 принятыми 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



И.А. Малый

2024г.

От Работников

Председатель
совета трудового коллектива

 Г.М. Баранова

«28» 03 2024г.

Приложение №3

к коллективному договору

от « 08 » 03 2024 г.

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

(Подготовлен на основании приложения к приказу Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателям мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровня профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
			4	5	7
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 2024 года (ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест); - второе полугодие 2025 года (плановая специальная оценка условий труда) - второе полугодие 2027 года (плановая специальная оценка условий труда) - далее по мере	ОТО ОК Комиссия по проведению специальной оценки условий труда, утвержденная приказом академии

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	7
2.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), дерматологическими средствами индивидуальной защиты	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н Локальные нормативные акты академии	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Согласно установленным нормам бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств	ОТО Руководители структурных подразделений
3.	Обеспечение хранения СИЗ, а также уход за ними, проведение ремонта и замена СИЗ	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	По мере необходимости	ОТО

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
	2	3	4	5	7
4.	<p>Предоставление полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантий и компенсаций:</p> <p>4.1. оплата ежегодного дополнительного отпуска;</p> <p>4.2. оплата труда в повышенном размере;</p> <p>4.3. бесплатная выдача молока по рабочим дням</p>	<p>Раздел V, глава 19, статья 117 ТК РФ</p> <p>Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ</p> <p>Статья 222 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 № 291н</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности</p>	<p>Ежегодно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>По рабочим дням</p>	<p>ФЭО, ОК, ОТО</p> <p>ФЭО, ОК, ОТО</p> <p>ОТО</p>
5.	<p>Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований):</p> <p>5.1. предварительных;</p> <p>5.2. периодических обследований</p>	<p>Статья 220 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития от 28.01.2021 № 29н, Приказ Минтруда России от 31.12.2020 № 988н/1420н ✓</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности</p>	<p>По мере принятия на работу лиц</p> <p>1 раз в год</p>	<p>ОК</p> <p>ОТО</p> <p>ОТО</p> <p>ОК</p> <p>Руководители структурных подразделений</p>
6.	<p>Обеспечение страхования работников:</p> <p>6.1. обязательное социальное страхование;</p>	<p>ТК РФ; Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ, Федеральный закон от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ,</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного</p>	<p>Ежемесячно</p>	<p>ФЭО, ОК</p>

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5	7
	6.2. обязательное государственное личное страхование работников	Федеральный закон от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ Статья 9 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ	задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно	ОК, ОТО
7.	Организация 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, инструктаж по охране труда, стажировки на рабочем месте) и проверки знания требований охраны труда	Статья 219 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	В сроки, установленные законодательством РФ	ОТО, ОК, Руководители структурных подразделений
8.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 772н	Собственными силами академии	По мере необходимости	ОТО Руководители структурных подразделений
9.	Оснащение кабинетов по охране труда наглядными материалами для проведения инструктажей по охране труда, проведение конкурсов и смотров по охране труда, круглых столов по охране труда	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н	За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности	Ежегодно	ОТО

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	3	4	5	7
1	2	3	4	5	7
10.	<p>Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание:</p> <p>10.1. оборудование и содержание санитарно-бытовых помещений</p> <p>10.2. организация и проверка содержания постов оказания первой помощи пострадавшим</p> <p>10.3. освежение или закупка аптечек для оказания первой помощи работникам</p> <p>10.4. 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</p>	<p>Свод правил СП 44.13330.2011 «СНиП 2.09.04-87. Административные и бытовые здания»</p> <p>статья 216.3 ТК РФ</p> <p>Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 № 1331н</p> <p>часть 2 статьи 216.3 ТК РФ</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей деятельности</p>	<p>По мере необходимости</p> <p>Ежегодно</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p>	<p>ОКС и ЭОФ</p> <p>ОТО</p> <p>Руководители структурных подразделений</p> <p>-//-</p> <p>ОТО, Поликлиника</p>
11.	<p>Содержание и обслуживание территории, зданий и сооружений в целях обеспечения безопасности работников:</p> <p>11.1. обеспечение теплового режима и микроклимата помещений</p> <p>11.2. устройство козырьков для защиты от падающих с карниза кровли снежно-ледяных масс;</p>	<p>Свод правил СП 118.13330.2022 "СНиП 31-06-2009 Общественные здания и сооружения"</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от</p>	<p>По мере необходимости</p>	<p>ОКС и ЭОФ</p> <p>ОТО</p> <p>-//-</p>

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Нормативные правовые акты	Источник финансирования	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
		3	4	5	7
1	<p>11.3. устройство и содержание пешеходных дорог, тротуаров на территории академии</p> <p>11.4. установка защитных и сигнализирующих устройств, ограждений зон повышенной опасности</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н</p> <p>Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.4.026-2015</p>	<p>приносящей доход деятельности</p>	<p>-//-</p>	<p>Лица, ответственные за выделенную территорию, ОКСиЭОФ</p>
12.	<p>Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе в том числе: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; содержание, устройство новых или реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятия спортом</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н</p>	<p>За счет средств субсидии на выполнение государственного задания/За счет средств от приносящей доход деятельности</p>	<p>По мере необходимости</p>	<p>Кафедра ПС, ФП и ГДЭС</p>

От Работодателя

Начальник академии



А. Малый

2024 года

От Работников

Председатель Совета трудового коллектива

Григорьев

Г.М. Баранова

« 28 » 03 2024 года

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

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

В соответствии со статьей 121 Трудового Кодекса Российской Федерации в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.



И.А. Малый
2024 года

От Работников
Председатель Совета трудового коллектива

Г.М. Баранова
Г.М. Баранова

« 28 » 03 2024 года

Приложение № 5
к коллективному договору
от « 28 » 03 2024 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

¹ Приказ Минтруда России от 12.05.2022 N 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

13.	Врач-специалист (хирург)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
14.	Врач-специалист (отоларинголог)	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
15.	Старший фармацевт	Биологический фактор (Патогенные микроорганизмы)	0,5 л
16.	Электросварщик	Химический фактор (Марганца оксиды) в сварочных аэрозолях	0,5 л

Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте, и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы составляет менее половины продолжительности рабочей смены, молоко не выдается.

Выдача и употребление молока или равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными санитарно-гигиеническими требованиями.

В случае неполучения своевременно молока имеющими на это право работниками вследствие действий работодателя, приведшими к нарушению п. 2 и п. 3 Норм и условий бесплатной выдачи молока, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н, молоко выдается одновременно в количестве необходимом к выдаче за просроченный период.

Работникам, периодически контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов, в дни фактической занятости дополнительно к молоку выдается 2 г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, киселей, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов (фактическое содержание пектина указывается изготовителем).

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Неорганические соединениями цветных металлов	Норма выдачи за смену
1	Электросварщик	Марганца оксиды в сварочных аэрозолях	2 г

От Работодателя

Начальник казенной

И.А. Малый

20 03 2024 года



От Работников

Председатель Совета трудового коллектива

Г.М. Баранова

« 28 » 03 2024 года