

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Вятская государственная сельскохозяйственная академия»
(ФГБОУ ВО Вятская ГСХА)**

*адрес (место нахождения): 610017, Кировская область, г. Киров, проспект
Октябрьский, 133;
ИНН/КПП 4346012790/434501001; ОГРН: 1024301307690*

И.о. ректора
ФГБОУ ВО Вятская ГСХА

Председатель первичной профсоюзной
организации работников
ФГБОУ ВО Вятская ГСХА

В.Г. Мохнаткин
26 декабря 2017 г.

А.В. Пономарев
26 декабря 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018-2020 гг.**

Киров (обл.), 2017 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий **Коллективный договор** (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Вятская государственная сельскохозяйственная академия» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятская государственная сельскохозяйственная академия» (в дальнейшем – ФГБОУ ВО Вятская ГСХА, Академия), адрес (место нахождения): 610017, Кировская область, г. Киров, Октябрьский проспект, 133, именуемое далее "работодатель", в лице и.о. ректора Мохнаткина Виктора Германовича, действующего на основании приказа Министерства сельского хозяйства Российской Федерации №54-кр от 07.04.2017,

и работники в лице «Первичной профсоюзной организации сотрудников Вятской государственной сельскохозяйственной академии (Кировской территориальной (областной) организации Общероссийского общественного объединения «Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации)», именуемые далее "работники", в лице председателя Пономарева Алексея Викторовича, действующего на основании Устава.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных Профкомом.

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

1.3. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

Работодатель – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вятская государственная сельскохозяйственная академия» (в дальнейшем – ФГБОУ ВО Вятская ГСХА, Академия), адрес (место нахождения): 610017, Кировская область, г. Киров, Октябрьский проспект, 133.

Работники Академии, Работники, персонал – научно-педагогический персонал (профессорско-преподавательский состав, научные работники), работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала, состоящие в трудовых отношениях с ФГБОУ ВО Вятская ГСХА.

Обучающиеся – студенты, слушатели, аспиранты и соискатели всех форм и видов обучения, получающие образование в Академии независимо от основы (платной и бесплатной) оказания образовательных услуг.

Профсоюз, Профком, Профсоюзный комитет – Первичная профсоюзная организация сотрудников Вятской государственной сельскохозяйственной академии Кировской областной организации Профессиональный союз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации (первичная профсоюзная организация сотрудников ФГБОУ ВО Вятская ГСХА (в дальнейшем – Профком работников/сотрудников ФГБОУ ВО Вятская ГСХА, Профком) адрес: 610017, Кировская область, г. Киров, Октябрьский проспект, 133.

1.4. Задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

обеспечение эффективной деятельности Академии, предусмотренной ее Уставом;

создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;

обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;

создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;

правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;

укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Академии и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;

придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;

создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;

создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;

создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Академии. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем

порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.5. Срок действия Коллективного договора

Срок действия Коллективного договора с «01» января 2018 года по «31» декабря 2020 года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме.

Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора Стороны должны начать не позднее «01» октября 2020 года.

Продление срока действия Коллективного договора производится в порядке, установленном статьей 1.6 настоящего договора для внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективах Работников подразделений Академии и коллективных переговоров представителей Работодателя и Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социально-трудовых прав каждого члена коллектива Работников.

Коллективный договор принимается Конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО Вятская ГСХА. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух третей от списочного состава выбранных делегатов конференции. Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих делегатов.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по инициативе Работодателя и Профкома ФГБОУ ВО Вятская ГСХА с последующим уведомлением трудового коллектива.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Академии и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым, региональными и территориальными соглашениями, данным Коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). О введении в действие изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.2. Прием на работу

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

2.3. Прекращение трудового договора. Порядок участия Профкома при увольнении Работников, являющихся членами Профсоюза

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

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

2.4. Сокращение численности или штата Работников

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

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

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

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

В целях реализации прав Работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Академии для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

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

призывом работника на военную службу или направлением его на

заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

2.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска

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

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

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

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

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

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

Продление или перенесение отпуска производятся Работодателем с учетом мнения Работника. Разделение отпуска на части может быть произведено по соглашению между Работником и Работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных

дней. Отзыв из отпуска производится только с согласия Работника на основании действующего законодательства (ст.ст. 124-125 ТК РФ).

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

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (ст. 126 ТК РФ).

2.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска

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

2.7. Отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в

году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет,

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет,

отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери,

работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения, до 14 календарных дней в году в удобное для них время;

мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 7 дней.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Общие требования

Заработная плата Работников Академии устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Коллективным договором, Положением по оплате труда ФГБОУ ВО Вятская ГСХА (изменениями и дополнениями к нему), условиями трудового договора. Положение по оплате труда ФГБОУ ВО Вятская ГСХА, включая приложения к нему, является Приложением к Коллективному договору ФГБОУ ВО Вятская ГСХА. Положение (изменения и дополнения к нему) согласовывается с профкомом и утверждается Ректором.

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

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

Заработная плата Работника исчисляется в соответствии с системой

оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, Положением по оплате труда ФГБОУ ВО Вятская ГСХА и включает в себя:

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

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

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

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

3.2. Сроки оплаты труда

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

Установить днями выплаты заработной платы:

- а) 22 число месяца – для выплаты аванса заработной платы за текущий месяц;
- б) 07 число месяца – для выплаты окончательного расчета по заработной плате за предыдущий календарный месяц.

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой ему заработной платы в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя,

не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность в соответствии с законодательством. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с её приостановлением.

3.3. Организация оплаты труда

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

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

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

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

3.4. Отпускные выплаты

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

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

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

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

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

для работников, которым установлен должностной оклад, компенсационная выплата за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается путем умножения часовой компенсационной выплаты на количество часов, отработанных в выходные и праздничные дни согласно таблицу учета рабочего времени. Часовая компенсационная выплата за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается делением суммы двойного должностного оклада и одинарного размера персональных, компенсационных и

стимулирующих выплат, установленных работнику, на норму рабочего времени в часах текущего месяца согласно производственному календарю;

для работников, оплата труда которых начисляется за фактически отработанное время по ставкам почасовой оплаты труда (включают должностной оклад, а также персональные, компенсационные и стимулирующие выплаты), компенсационная выплата за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается путем умножения часовой компенсационной выплаты на количество часов, отработанных в выходные и праздничные дни согласно табелю учета рабочего времени. Часовая компенсационная выплата за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается путем деления одинарного должностного оклада (без персональных, компенсационных и стимулирующих выплат) на норму рабочего времени в часах текущего месяца согласно производственному календарю.

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

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

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

3.6. Оплата за вредные и (или) опасные условия труда

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

Основанием для установления надбавок (компенсационных выплат) являются:

результаты специальной оценки условий труда;

приказ Работодателя по представлениям руководителей подразделений.

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

3.7. Оплата за иные особые условия труда

Работников Академии, работающим в иных особых условиях труда, выплачиваются надбавки к окладам.

Основанием для установления надбавок являются:

решения экспертной комиссии Академии до завершения специальной оценке условий труда;

приказ Работодателя Академии по представлениям руководителей подразделений.

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

3.8. Надбавки и компенсации

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

3.9. Единовременная денежная выплата (материальная помощь)

Работодатель, исходя из финансового положения, производит единовременную денежную выплату (материальную помощь) Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций.

Профком оказывает материальную помощь только Работникам-членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании представительного органа Профсоюзной организации (заседание Профкома или президиума Профкома).

4. РЕЖИМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Режимы рабочего времени

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

Нормальная продолжительность рабочей недели для Работников, кроме ППС, составляет не более 40 часов. Режим рабочего времени, включая продолжительность рабочей недели, работу в режиме ненормированного рабочего времени, гибкого рабочего времени, режим сменной работы, время начала и окончания работы, чередования рабочих и нерабочих дней для работников, кроме ППС, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к Коллективному Договору.

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

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

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

4.2. Нормы труда (рабочего времени) профессорско-преподавательского состава

В пределах рабочего времени работники из числа ППС выполняют преподавательскую (учебную) работу, а также осуществляют учебно-методическую, научно-исследовательскую, организационно-методическую, опытно-конструкторскую, воспитательную, творческо-исполнительскую, спортивно-оздоровительную работу.

Конкретные виды работ, выполняемых преподавателем, определяются учебным поручением и индивидуальным планом работы преподавателя.

Преподавательская (учебная) работа является нормируемой частью труда преподавателя и определяется в академических часах. Объем преподавательской (учебной) работы определяется учебным поручением, включающим план учебной нагрузки преподавателя на учебный год и его выполнение.

Под учебной нагрузкой понимается: проведение лекций, практических занятий, лабораторных работ, семинаров, коллоквиумов, руководство курсовыми, дипломными и выпускными (квалификационными) работами и проектами, практикой, прием зачетов, экзаменов, индивидуальная работа со студентами, консультации, проверка контрольных работ, рефератов, руководство обучающимися по индивидуальным планам. Объем годовой учебной нагрузки не может превышать 900 академических часов.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Соглашение по охране труда

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

5.2. Финансовое обеспечение на охрану труда

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

5.3. Общие требования к условиям труда

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

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом

рабочем месте;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

разработку и согласование с Профкомом, инструкций по охране труда для Работников;

а также выполнение иных требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.4. Требования к помещениям Академии

Работодатель обязуется обеспечить:

нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Академии для безопасного их использования Работниками;

систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);

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

режим запрета курения;

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

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

5.5. Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных.

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

Все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Академии:

угрозе совершения террористического акта;

стихийных бедствиях;

авариях, связанных с затоплением помещений;

авариях, связанных с загазованностью помещений;

при пожарах (любых масштабов).

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении Работник

немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.6. Противопожарные мероприятия

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

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

Приказом ректора создается постоянно действующая пожарно-техническая комиссия из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета с целью постоянного контроля противопожарного состояния объектов и служебных помещений Академии.

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

5.7. Перерывы для отдыха и питания

Время предоставляемых перерывов определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ФГБОУ ВО Вятская ГСХА.

5.8. Обязанности Работника в области охраны труда

В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

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

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

5.9. Выдача молока или других равноценных продуктов, замена выдачи молока денежной компенсацией

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

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

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

6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

6.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

Работодатель обязуется:

организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, а также вакцинирование против вирусного гепатита В, дифтерии, столбняка, кори, краснухи и гриппа в соответствии с национальным календарем. Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) и вакцинирования рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для отстранения его от работы (Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»). Медицинское обследование Работников Академии производится согласно договорам между Работодателем и учреждениями здравоохранения г. Кирова;

заключить на 2018-2020 гг. договор добровольного медицинского страхования работников академии, предусматривающих оплату страховщиком медицинских расходов на реабилитационное лечение в санаториях Кировской области в размере до 1 000 тыс. руб. ежегодно;

работникам, перенесшим срочную платную операцию, компенсировать ее стоимость в пределах базовой ставки, умноженной на количество проработанных в Академии полных лет. На 2018-2020 гг. базовая ставка принимается в размере до 700 рублей.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих

местах (подразделениях Академии, на вахтах всех учебных корпусов и общежитий, деканатах факультетов, кафедрах, отделах ответственным за выдачу медикаментов Работникам). За сохранность, содержимое аптек и соответствие нормам годности медикаментов назначить комендантов корпусов, общежитий, руководителей подразделений.

6.2.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Средства социальной поддержки Работников

Для осуществления социальной поддержки Работников и пенсионеров Академии, а также для реализации социальных программ, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются средства, выделяемые Работодателем для социальной поддержки Работников за счет средств, остающихся в распоряжении Работодателя после уплаты всех налогов.

Использование средств социальной поддержки Работников Академии производится по следующим статьям:

материальная помощь Работникам, в том числе на проведение срочных платных медицинских операций;

ежегодное приобретение новогодних подарков для детей работников в возрасте до 16 лет включительно;

оказание помощи, в том числе материальной, в организации похорон;

приобретение путевок и курсовок для Работников;

компенсация расходов на приобретение путевок в лагеря отдыха для детей Работников;

другие социальные расходы.

7.2. Объекты социальной сферы Академии

К объектам социальной сферы Академии относятся:

база отдыха Академии;

спортивные помещения и сооружения Академии;

студенческие общежития Академии;

другие объекты.

Работодатель обязуется использовать все объекты социальной сферы для целей и задач социального обеспечения Работников, улучшения их условий труда и отдыха.

7.3 Обеспечение Работников питанием

Работодатель обязуется:

обеспечивать Работникам в рабочее время возможность питания через комбинат питания ФГБОУ ВО Вятская ГСХА;

в каждом учебном корпусе организовать работу буфета (буфетов), при наличии технической возможности и экономической целесообразности.

7.4. Культурно-массовая работа

Для организации и проведения спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий Работодатель выделяет профкому академии денежные средства в размере до 0,5 % (процента) бюджетного фонда оплаты труда согласно смете.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений, общественных организаций Академии по их письменным заявкам.

7.5. Работа базы отдыха Академии

Работодатель обеспечивает нормальное функционирование базы отдыха Академии.

Путевки (курсовки) на базу отдыха распределяются среди Работников Академии по подразделениям.

7.6. Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

Для проведения оздоровительной работы среди Работников Академии Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные залы и помещения Академии. Предоставляется также автотранспорт для проведения спортивных мероприятий Академии, факультетов, подразделений.

Работодатель оплачивает труд тренеров-преподавателей, обеспечивающих проведение занятий в спортивно-оздоровительных группах Работников.

7.7. Отдых и санаторно-курортное обслуживание Работников

Для организации отдыха и лечения Работников Академии и членов их семей приобретаются путевки в пансионаты, базы отдыха, санатории.

Решение вопроса о распределении путевок, их оплате получателем принимается Работодателем по согласованию с профкомом сотрудников.

7.8. Работа с ветеранами

Работодатель поощряет Работников, уходящих на пенсию по представлению руководителей подразделений.

7.9. Социальные гарантии Работников при увольнении

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.10. Права личности

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

Члены коллектива обязуются уважительно относиться к правам личности представителей Работодателя, соблюдать достоинство и такт во всех случаях.

7.11. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

обеспечить пропускной режим в учебных корпусах Академии;

обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст.ст. 86 – 90 ТК РФ;

обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (выписок из приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

7.12. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные Командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация – при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;

расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути – при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере 300 рублей в сутки в городах федерального значения (Москва, Санкт-Петербург и Севастополь), областных, краевых и республиканских центрах; в размере 100 рублей в сутки в иных городах и населенных пунктах;

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или с ведома Работодателя.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными

командировками, определяются приказом ректора.

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В рамках осуществления мероприятий, направленных на закрепление молодых кадров в Академии, реализации их творческого и научного потенциала, Работодатель обязуется:

через научную часть и совет молодых ученых координировать направления научных исследований молодых ученых;

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

финансировать и создавать условия для организации молодежного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий;

предоставлять в соответствии с действующим законодательством льготы молодыми сотрудникам академии в связи с обучением в высших и средних учебных заведениях.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзный комитет академии обязуется:

постоянно отстаивать, защищать и расширять трудовые социально-экономические и профессиональные права работников Академии, поддерживать здоровый морально-психологический климат во всех ее подразделениях;

оказывать профессорско-преподавательскому составу и иным категориям работников академии бесплатные квалифицированные юридические консультации;

ежегодно организовывать и проводить спартакиаду сотрудников по семи видам спорта (волейбол, дартс, футбол, стрельба, настольный теннис, шахматы, лыжные гонки);

оказывать материальную помощь в работе постоянно действующих групп здоровья (волейбол, настольный теннис, аэробика-1 и аэробика-2);

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

ежегодно проводить день здоровья Академии;

совместно с работодателем организовывать отдых и лечение работников Академии на базе отдыха;

для детей сотрудников организовывать и проводить конкурсы рисунков и поделок, а также ежегодный детский спортивный праздник и Новогоднюю елку;

принимать участие в организации и проведении традиционных академических праздников: Дня Академии, Нового года, Дня 8 Марта;

осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением

Работодателем социальных гарантий сотрудников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором;

принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Академии;

участвовать в проведении аттестации рабочих мест и работников Академии;

использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических и трудовых прав Академии;

не организовывать забастовку, если выполняются условия настоящего договора, но оставлять за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников высшей школы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Научно-педагогический персонал (профессорско-преподавательский состав, научные Работники), работники административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала обязуются:

соблюдать Устав ФГБОУ ВО Вятская ГСХА и Правила внутреннего распорядка,

работать честно и добросовестно;

не допускать нанесения ущерба Академии, способствовать ее процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;

использовать свое рабочее время для производительного труда;

соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;

признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ;

соблюдать требования антикоррупционного законодательства;

соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Академии правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;

содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;

соблюдать режим запрета курения в помещениях;

участвовать не реже одного раза в год в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Академии;

участвовать в выполнении плана работы подразделений;

проходить периодические медосмотры, включая флюорографию. Предоставлять информацию о прививках и проходить обязательную вакцинацию против гепатита В, дифтерии, кори, краснухи, столбняка и гриппа в соответствии с национальным календарем, утвержденным приказом Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н.

11.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Профсоюзный комитет совместно с Работодателем создает комиссию из шести человек (по три представителя от каждой стороны) для осуществления контроля за применением норм коллективного договора.

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

13. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью:

- Приложение №1 «Положение по оплате труда работников академии» (с изменениями и дополнениями (отдельная брошюра).
- Приложение №2 «Правила внутреннего трудового распорядка» (с изменениями и дополнениями (отдельная брошюра).
- Приложение №3 «Перечень профессий и должностей, получающих бесплатную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты».
- Приложение №4 «Перечень профессий, должностей, работающих с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях».
- Приложение №5 «Типовые нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств».

Коллективный договор подготовлен комиссией:

со стороны Работодателя в составе:

Руководитель управления
административно-технической работы

В.А. Лиханов

Руководитель управления
экономики и финансов

О.В.Костенко

Главный бухгалтер

Л.А. Холстинина

со стороны Профкома в составе:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников ФГБОУ ВПО
Вятская ГСХА

А.В. Пономарев

Доцент, кандидат философских наук

О.А. Казакова

Доцент, кандидат сельскохозяйственных наук

Р.В. Падерина

Доцент, кандидат ветеринарных наук

О.И. Кальсина

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

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

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

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

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

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

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

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

Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, спецобуви и других СИЗ	Срок носки (мес.)
1 Электромонтер	Полукомбинезон х/б или костюм из смешанных тканей	12
	Перчатки диэлектрические	Дежурные
	Галоши диэлектрические	Дежурные
	На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке	24
	Брюки на утепляющей прокладке или костюм для защиты от пониженных температур из смешанной или шерстяной ткани	24
	Валенки резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	30
	Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	4
7 Электромонтер по торговому и холодильному оборудованию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12
	Головной убор из х/б или смешанных тканей	12
	Ботинки кожаные с защитным подноском	12
	Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками	1
	При работе при пониженных температурах: Куртка на утепляющей прокладке	24

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

эксплуатации. ОСТ 10 286-2001" (утв. Минсельхозом РФ 04.12.2001)

- 6 Постановление Минтруда России от 29.12.1997 N 68 (ред. от 05.05.2012) "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
- 7 Приказ Минздравсоцразвития России от 31.12.2010 N 1247н (ред. от 20.02.2014) "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций пищевой, мясной и молочной промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Примечания:

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

Перечень профессий, должностей, работающих с вредными и тяжелыми условиями труда,
занятость в которых дает право на пенсию по возрасту
на льготных условиях

1. 23 200000 – 13786 Машинист (кочегар), работающий в котельной на твердом топливе (занятый на удалении золы).
2. 23 200000 – 19756 Электрогазосварщики.

Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств*

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

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

		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкого мыло в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
		Восстанавливающие средства (регенерирующие крема, эмульсии)	100 мл
15.	Зав. производством, повар, пекарь, зав. буфетом, мойщик посуды, грузчик	Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкого мыло в дозирующих устройствах)
16.	Конюх	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
		Очищающие средства (твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства)	200 г (мыло туалетное) или 250мл. жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

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