

Министерство спорта Российской Федерации  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2021-2024 гг.

От работодателя:

Ректор ФГБОУ ВО ЧГИФКиС

От работников:

Председатель ППО



И.И. Готовцев

М.П.



В.Р. Копылова

Чурапчинский институт  
физкультуры и спорта

Коллективный договор подписан « 18 » мес 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Органе по труду ГКУ РС(Я) «Чурапчинское управление социальной защиты населения и труда при Министерстве труда и социального развития РС(Я)».

Регистрационный номер 12 от « 19 » мес 2021 года

Главный специалист по труду: Л.А. Гоголева / Л.А. Гоголева/

2021 г.

## **1. Общая часть**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФГБОУ ВО «Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта» (далее – Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники предприятия в лице Председателя профсоюзной организации и ректор Готовцев И.И., именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ФГБОУ ВО «Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта».

## **2. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего 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.

## **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ФГБОУ ВО «Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта».

3.3.1. Соискатель может предъявить сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД-ПФР.

3.3.2. Сотрудникам, отказавшимся от бумажной трудовой книжки, будут по их заявлению или при увольнении выдаваться сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (ст. 66.1 ТК).

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

При переходе на дистанционную (удалённую) работу сотрудник обязан предоставлять план работы на период дистанционной (удалённой) работы, представлять отчет о выполнении плана в согласованный и утверждённый с непосредственным руководителем срок.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

3.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

## 4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы.

4.1.3. Производить оплату труда работников на основе повременно-индивидуальной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы, и не предусматривает систему текущего премирования и надбавки за стаж работы в Институте.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.1.4. Осуществлять премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с приказом ректора.

4.1.5. Оказать материальную помощь из внебюджетных средств института сотрудникам по основному месту работы в следующих случаях:

- юбилеям;
- при рождении ребенка;
- впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию (или по состоянию

здоровья), проработавшим в институте не менее 5 лет;

- смерти работника, его семье;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга (и), детей) и родственников (брата, сестры, родителей супруга (и));
- смерти уволившегося по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья и не работавшего в других организациях;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии удостоверяющих документов.

Размеры материальной помощи работникам определяются ежегодным совместным приказом ректора института и председателя профсоюзного комитета Института.

4.1.6. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников, согласно Постановлениям Правительства Российской Федерации.

4.1.7. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца 20го и 5го числа каждого месяца.

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

4.1.8. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.1.9. Производить оплату отпусков работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.1.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

4.1.12. Установить суточные расходы в размере 700 рублей для выезжающих в командировки в пределах Российской Федерации, а также 2000 рублей для выезжающих за границу.

4.1.13. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

4.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.1.15. Профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4.1.16. В Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
  - районный коэффициент;
  - процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
  - доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - доплата за работу в ночное время;
  - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - повышенная оплата сверхурочной работы;
  - надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 25% и более человек в течение 30 календарных дней.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;
- лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической и/или научной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства предприятия).

5.6. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Института и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Для профессорско-преподавательского состава предусматривается шестидневная рабочая неделя. Выходным днем считается воскресенье.

6.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Института.

6.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.8. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации Института.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 52 календарных дня в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

6.15. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и

иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.16. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7.1. . В целях оздоровления Работодатель заключает договор обязательного медицинского страхования работников для оказания медицинской помощи с лечебно-профилактическими учреждениями.

7.2. Работодатель и Профком создают на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечивают ее эффективную работу для решения следующих вопросов:

- рационального использования средств социального страхования;
- распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых;
- рассмотрение спорных вопросов по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.3. Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит культурно-массовые мероприятия: «Новый год», национальный праздник «Ысыях», «День защитника Отечества», «8 Марта», «День весны и труда», «День Победы», «День учителя», «День науки».

7.4. Работодатель и Профком на паритетных началах выделяют средства для оплаты новогодних подарков и организации утренников для детей (школьного возраста и детей-инвалидов) работников института.

7.5. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра.

7.6. В случае использования дистанционным работником с согласия или ведома Работодателя для выполнения трудовой функции принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием.

Компенсация выплачивается ежемесячно с момента предоставления отчета Работника об использовании оборудования и средств, а также документов, подтверждающих величину произведенных расходов, связанных с их использованием.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

7.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) и близких родственников мужа (жены) – 5 календарных дней;



- с рождением ребенка – 3 календарных дня.

7.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить 4 часа в день с сохранением заработной платы родителям первоклассников с Днем Знаний - 1 сентября, родителям выпускников детских садов и школ – в день Последнего звонка, и День выпуска из детского сада, и Днем Защиты детей - 1 июня женщинам, имеющим ребенка до 14 лет;

7.10. Оплатить один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда и провоза багажа до 30 килограммов в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, туда и обратно, работнику и детям сотрудников, обучающихся по очной форме до 23 лет, при представлении справки с места учебы при наличии финансовых средств.

7.11. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей предприятия путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Общего собрания работников Института.

7.12. Обеспечить условия для занятия физической культурой и спортом работникам, проработавшим в организации более одного года, путем безвозмездного посещения спортивных объектов ФГБОУ ВО «ЧГИФКиС» для занятий физической культурой и спортом.

7.13. Председателю и членам актива Профкома предоставляется 8 часов, а при необходимости (например, разработка Коллективного договора, подготовка к коллективным мероприятиям) 2 рабочих дня с сохранением заработной платы, для выполнения общественных обязанностей.

7.14. Предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам Института в день получения, и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

## 8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.5. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.6. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.8. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с

Федеральным законом РФ №426-ФЗ от 28.12.2013г. «Специальная оценка условий труда»; В состав комиссии СОУТ в обязательном порядке включать членов Профкома и специалиста по охране труда.

8.2.1. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях.

8.2.2. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

8.2.3. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.4. Своевременно, в соответствии с Приложениями № 3, 4 выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.3. Проводить расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.3.1 Расследование несчастных случаев в институте производится комиссией, возглавляемой руководителем подразделения с участием представителей Профкома и специалиста по охране труда.

8.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.4.1. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.5. Профсоюзная организация обязуется:

8.5.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.5.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

8.5.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.5.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.5.5. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

## 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

9.2.2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 1% на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности предприятия для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

9.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на 2021-2024 годы и действует с момента подписания всеми сторонами. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Если по каким-то причинам новый договор не будет заключен, действует настоящий Договор.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 14 дней с момента его подписания.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в три года на общем собрании работников Института.

Ректор ФГБОУ ВО ЧГИФКиС



Председатель ППО



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работников, которым устанавливается дополнительный отпуск за**  
**ненормированный рабочий день и вредные условия труда**

	Наименование должности	Продолжительность дополнительных дней к ежегодному отпуску
	<b>Административно-управленческий персонал:</b> Ректор; Проректор; Ученый секретарь; Начальники отделов; Главный бухгалтер; Главный инженер; Заведующие; Директора	10
	<b>Управленческо-вспомогательный персонал:</b> Главные специалисты; Ведущие специалисты; Методисты; Помощник ректора; Секретари	10
	<b>Водители</b>	10

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на**  
**повышение окладов в связи с опасными для здоровья условиями труда и**  
**ненормированностью**

	Наименование подразделения или должность	% (к должностному окладу)
1.	Слесари-сантехники	30
2.	Электросварщик	30
3.	Операторы станции водоподготовки	15
4.	Водитель автомобиля КамАЗ КО-505	30
5.	Прачка	15
6.	Водители	30

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или)  
обезвреживающих и смывающих средств**

**1. Нормы выдачи очищающего средства (мыла)**

Для работ связанных с легкосмываемыми загрязнениями норма 200 гр. мыли в месяц на 1 работника:

<b>№</b>	<b>Профессия</b>
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды (прачка)
2	Заведующий складом
3	Кастелянша
4	Заведующая столовой

Для работ, связанных с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями норма 300 гр. мыли в месяц на 1 работника:

<b>№</b>	<b>Профессия</b>
1	Слесарь-сантехник
2	Электросварщик
3	Водитель КАМАЗА
4	Водитель автомобиля ГАЗ
5	Водитель автомобиля ТОУОТА
6	Оператор станции водоподготовки
7	Слесарь-электрик
8	Плотник
9	Тракторист

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
в ФГБОУ ВО «Чурапчинский государственный институт  
физической культуры и спорта»**

Теплая специальная одежда и теплая специальная обувь как средство защиты от холода выдаются работникам по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты со сроком носки "по поясам".

Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви (куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке, куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке, брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке и валенки) устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

Таблица 1. Характеристики климатических поясов

Климатический пояс (регион)	Средняя температура воздуха зимних месяцев, °С	Средняя скорость ветра в зимние месяцы, м/с
«Особый» (IA)	-25	6,8
IV (IB)	-41	1,3
III (II)	-18	3,6
II (I), (III – IV)	-9,7	5,6

Для I климатического пояса теплые вещи выдаются на три года, для II – на 2,5 года, для III – на 2 года, а для IV и Особого поясов – на 1,5 года.

Таблица 2. Виды СИЗ и сроки носки в зависимости от климатического пояса

Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Климатические пояса				
	I	II	III	IV	Особый
Куртка на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
Брюки на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
Куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке	3	2,5	-	-	-
Брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке	3	2,5	-	-	-
Валенки	4	3	2,5	2	2

Примечания:

1. В особом климатическом поясе дополнительно к теплой специальной одежде (куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке) выдаются:

полушубок - на 4 года;

шапка-ушанка - на 3 года;

меховые рукавицы - на 2 года.

2. Предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (далее - Типовые отраслевые нормы) полушубки в I, II и III климатических поясах могут, как исключение, заменяться на куртки для защиты от пониженных температур с пристегивающейся утепляющей прокладкой, меховым воротником, ветрозащитным клапаном и капюшоном со сроком носки: в I поясе - 3 года, II поясе - 3 года, III поясе - 2,5 года.

3. При постоянной работе в высокогорных районах теплая спецодежда и теплая спецобувь выдаются: на высоте от 1000 до 2000 м над уровнем моря на сроки носки, установленные для районов III климатического пояса; на высоте от 2000 м над уровнем моря и выше - на сроки носки, установленные для районов IV климатического пояса.

4. Работникам, занятым на наружных работах зимой в районах, отнесенных ко II, III, IV и особому климатическим поясам, дополнительно к теплой спецодежде, предусмотренной Типовыми отраслевыми нормами, выдаются электрообогревающие комплекты к специальной одежде типа "Пингвин" со стационарным источником питания сроком носки 2 года.

. Работникам, которым Типовыми отраслевыми нормами предусмотрена бесплатная выдача теплой спецодежды со сроком носки по поясам (куртка на утепляющей прокладке, брюки на утепляющей прокладке), в районах, не отнесенных к климатическим поясам, зимой выдаются соответственно куртка лавсано-вискозная на утепляющей прокладке, брюки лавсано-вискозные на утепляющей прокладке сроком носки 3 года.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пара
		Валенки	1 шт.
2	Электросварщик	Костюм для сварщика от защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для сварщика от защиты общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пара
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	6 пар
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром	до износа
		Очки защитные	до износа



		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
3.	Оператор станции водоподготовки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Валенки	1 шт.
4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Валенки	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пары
5	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Валенки	1 шт.
6	Канстелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые	6 пар
7	Прачка	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые	6 пар
8	Заведующая столовой	Халат х\б	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
9	Заведующий складом	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт.
		Валенки	1 шт.

10	Слесарь - электрик	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1 пара
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Валенки	1 шт.
11	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (летний)	1 шт.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (зимний)	1 шт.
		Валенки	1 шт.