

И.И. Новгород

308/19

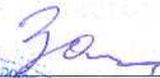
От Работодателя:

От трудового коллектива:

Ректор  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего  
образования «Нижегородская государственная  
консерватория им. М. И. Глинки»

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Нижегородской областной организации  
Российского профессионального союза  
работников культуры в Нижегородской  
государственной консерватории  
им. М.И. Глинки

  
Ю.Е. Гуревич  
«19» февраля 2019 года  
М.П.

  
Е.Б. Золина  
«19» февраля 2019 года  
М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Нижегородская государственная консерватория им. М. И. Глинки»  
на период с 19 февраля 2019 года по 18 февраля 2022 года

г. Нижний Новгород  
2019 год

Министерство социальной политики  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата «08» 08 2019 г. № 621/19-ИД  
(наличие/отсутствие замечаний)  
Заместитель министра  
(должность)  
  
(ФИО)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородская государственная консерватория им.М.И.Глинки» (далее «Работодатель», «Консерватория», «Администрация»), в лице ректора Гуревича Юрия Ефимовича и трудовым коллективом (работниками учреждения, именуемыми далее «Работники»), в лице председателя первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Российского профессионального союза работников культуры в Нижегородской государственной консерватории им. М.И. Глинки (далее «Профком») Евгении Борисовны Золиной.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), действующими законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.5. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу «19» февраля 2019г.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ.

1.8. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию Нижегородской областной организации Российского профессионального союза работников культуры в Нижегородской государственной консерватории им. М.И. Глинки (далее – Первичная профсоюзная организация) представителем работников учреждения, поскольку она уполномочена представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе Консерватории.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.11. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

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

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

1.14. Работодатель и Работники заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Консерватории, поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких профессиональных и творческих результатов.

1.15. При реализации положений настоящего коллективного договора стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия решать в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры. Участвующим в переговорах представителям Работников Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором для участников переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Первичной профсоюзной организации (принимается по согласованию с Первичной профсоюзной организацией):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижегородская государственная консерватория им.М.И.Глинки»;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Консерватории, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Консерватории и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Прием на работу преподавателей производится на конкурсной основе.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен 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, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Консерватории работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Консерватории.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ) и иными федеральными законами.

## 3. ПРАВА РАБОТНИКОВ

### 3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.8. Участие в управлении Консерваторией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.12. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

### **4.1. Работники обязуются:**

4.1.1. Соблюдать производственную и трудовую дисциплину в строгом соответствии с должностными и производственными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории и настоящим Коллективным договором.

4.1.2. Выполнять все приказы и распоряжения Работодателя, относящиеся к его компетенции, соответствующие трудовому договору Работника, не противоречащие законодательству и требованиям по охране труда.

4.1.3. Выполнять государственное задание, связанное с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к основным видам деятельности Консерватории в сфере образования. Выполнять порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно и в указанный срок выполнять установленные нормы труда.

4.1.4. Не совершать умышленно либо по неосторожности никаких действий, ведущих к порче или уничтожению имущества Работодателя и других работников.

4.1.5. Использовать все предоставляемые Работодателем возможности для повышения своей деловой, профессиональной и творческой квалификации, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах в пределах своей специальности (квалификации).

4.1.6. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.1.7. Соблюдать Устав Консерватории, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

4.1.8. Нести установленную трудовым законодательством ответственность за порчу или гибель имущества работодателя.

## **5. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **5.1. Работодатель имеет право:**

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

6.1.2. Выполнять принятые на себя в соответствии с настоящим коллективным договором обязательства.

6.1.3. Учитывать мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором).

6.1.4. Обеспечивать участие Работников в управлении Консерваторией, в соответствии с законодательством и иными локальным актом, действующем в Консерватории.

## **7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Работодатель гарантирует:**

7.1.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

7.1.2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

7.2. Работодатель обязуется в сроки, определенные законодательством, представлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации проекты приказов о массовом сокращении численности и штата, планы, графики высвобождения работников и связанную с этим информацию (причины сокращения численности или штата, предполагаемые сроки, списки имеющих вакансии).

Критерии массового увольнения установлены в соответствии с п.4.4. Соглашения между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «ОблСовПроф», Региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы (Регистрационный № 2-П/4/А-11 от 9 января 2018 года).

Критерием массового увольнения считается сокращение численности (штата) работников Консерватории в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года

7.3. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штатов работников имеют лица, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ).

7.4. Работодатель вправе при наличии денежных средств по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации организовать переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

## **8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Консерватории.

8.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Консерватории.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

8.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

## **9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

9.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на Работников Уставом Консерватории.

9.2. Администрации и специалистам Консерватории продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

9.3. Для профессорско-преподавательского состава Консерватории устанавливается 6-дневная рабочая неделя, с выходным днём – воскресенье, с сокращенной продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю.

9.4. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников.

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

9.6. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства;

отпуска.

9.7. Привлечение Работников к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определенных законодательством РФ (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной день компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.153).

9.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков (ст.115 ТК РФ).

9.9. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

9.10. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

9.11. Дополнительные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-119).

9.12. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

9.14. 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.

9.15. Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается только с его согласия и в случаях служебной необходимости.

9.16. Профсоюзный комитет совместно с администрацией могут проводить проверку соблюдения Работниками правил внутреннего трудового распорядка.

## **10. ОПЛАТА ТРУДА**

10.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

10.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

10.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника.

10.4. Система оплаты труда работников Консерватории устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей, по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

10.5. Система оплаты труда работников включает: размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений.

10.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), устанавливаются Работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Консерватории и должностными инструкциями.

10.9. Формирование фонда оплаты труда Консерватории осуществляется в пределах объема средств Консерватории на текущий финансовый год.

10.10. Заработная плата выплачивается путем перечисления Работодателем начисленных Работнику денежных средств на специальный карточный счет, открытый в банке или путем выдачи наличных денежных средств в кассе Консерватории два раза в месяц: за первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

10.11. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

10.12. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

## **11. ОХРАНА ТРУДА**

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в Консерватории стороны пришли к соглашению:

11.1. Работодатель обязан обеспечить:

11.1.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

- 11.1.2. Проведение специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда.
- 11.1.3. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах в Консерватории.
- 11.1.4. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).
- 11.1.5. В установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда согласно требованиям Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).
- 11.1.6. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст.212 ТК РФ).
- 11.1.7. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Консерватории.
- 11.1.8. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными условиями труда.
- 11.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
- 11.1.10. Своевременное бесплатное обеспечение работников прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами (ч.1 ст.221 ТК РФ) по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1 к настоящему коллективному договору.
- 11.1.11. Своевременное обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами (ст.221 ТК РФ) согласно приложению № 2 к настоящему коллективному договору.
- 11.1.12. Рассмотрение письменного представления профсоюзов об устранении нарушений требований охраны труда и информировать представителей профсоюзов о результатах рассмотрения и принятых мерах в течение 10 дней после получения представления.
- 11.1.13. Проведение своевременного расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.
- 11.1.14. Гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплата к тарифной ставке (окладу) на работах с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;
- бесплатная выдача по установленным нормам молоко или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

11.1.15. Разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11.1.16. Осуществление совместно с профкомом контроля за состоянием условий и охраны труда, финансированием и выполнением мероприятий по охране труда. Рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

11.2. Работники обязуются:

11.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

11.2.2. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

11.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Консерватории или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, а также о нарушениях образовательного процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

11.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спец. обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

11.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

11.3. Стороны коллективного договора совместно:

11.3.1. Способствуют формированию у работников Консерватории культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Консерватории.

## **12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

12.1. Работодатель:

12.1.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.1.2. Не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.1.3. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

12.1.4. Передает в бесплатное пользование профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации находящиеся на балансе работодателя помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана осуществляются работодателем.

12.1.5. Не препятствует представителям первичной профсоюзной организации в посещении структурных подразделений Консерватории, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

12.1.6. Предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

12.1.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.2. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Консерватории.

12.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

12.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

12.6. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Консерватории по оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

Введение и отмена режима неполного рабочего времени	ст. 74 ТК РФ
Установление порядка проведения аттестации работников	ст.81 ТК РФ
Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ	ст. 99 ТК РФ
Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101 ТК РФ
Разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы	ст. 105 ТК РФ
Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ст. 112 ТК РФ
Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ	ст. 113 ТК РФ
Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для	ст. 116 ТК РФ

работников	
Утверждение графика отпусков	ст. 123 ТК РФ
Введение системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу	ст. 135 ТК РФ
Утверждение формы расчетного листка	ст. 136 ТК РФ
Определение порядка премиальных выплат	ст. 144 ТК РФ
Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 147 ТК РФ
Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153 ТК РФ
Установление конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время	ст. 154 ТК РФ
Введение и применении систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников	ст. 180 ТК РФ
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190 ТК РФ
Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей	ст. 196 ТК РФ
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	ст. 212 ТК РФ
Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения	ст. 221 ТК РФ
Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников	ст. 194 ТК РФ
Создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда	ст. 218 ТК РФ
При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	ст. 372 ТК РФ
При принятии администрацией приказов, в частности об увольнении работников - членов профсоюза	ст. 373 ТК РФ

### **13. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ**

13.1. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в Консерватории ему выплачивается выходное пособие в размере:

15 лет - одного минимальный оклада по ПКГ (минимальной ставки заработной платы);

20 лет - двух минимальных окладов по ПКГ (минимальной ставки заработной платы).

13.2. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере не менее одного минимальный оклада по ПКГ (минимальной ставки заработной платы).

13.3. Работникам Консерватории может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Выплата материальной помощи может производиться в связи с рождением ребенка, смерти членов семьи, регистрацией брака, в связи с уходом на пенсию, в связи с тяжелым материальным положением работника, в связи с состоянием здоровья.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника на основании приказа ректора Консерватории.

13.4. По заявлению члена семьи умершего работника и на основании приказа ректора, семье умершего работника может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи определяется ректором Консерватории.

### **14. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

14.1. Соблюдать действующее законодательство, выполнять принятые на себя по настоящему коллективному договору обязательства, рассматривать вопросы и принимать по ним соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании настоящего коллективного договора необходимо его участие.

14.2. Всеми доступными ему средствами согласно законодательству и Уставу Профсоюза способствовать выполнению Работниками их обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории.

14.3. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Консерватории, используя, в том числе, средства профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

14.4. Принимать необходимые меры к предотвращению стихийных забастовок по вопросам социально-трудовых отношений, регулируемых настоящим коллективным договором.

При наличии средств оказывать материальную помощь работникам в пределах сумм установленных профсоюзной организацией.

Профсоюз в лице соответствующих специально уполномоченных им лиц имеет право:

14.5. Контролировать выполнение (соблюдение) Работодателем условий настоящего коллективного договора.

14.6. Заслушивать уполномоченных представителей Работодателя о ходе выполнения условий настоящего коллективного договора в сроки, согласованные с Работодателем.

14.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в Консерватории и профессиональных заболеваний.

14.8. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь работникам Консерватории.

14.9. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

14.10. Предъявлять Работодателю требование о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

14.11. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **15. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

15.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в Консерватории в соответствии с требованиями законодательства:

15.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

15.1.2. Обеспечивает Консерваторию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения.

15.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

15.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников Консерватории.

15.1.5. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением.

15.1.6. Осуществляет систематические осмотры прилегающей к зданию Консерватории территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов).

15.2. Профсоюз:

15.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Консерватории, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

15.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

15.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

15.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

15.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, журналов инструктажа по пожарной безопасности.

15.3. Стороны договорились:

15.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

15.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

15.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

16.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

16.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них полную, достоверную и своевременную информацию.

16.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее чем один раз в год отчитываются на общем собрании (конференции) работников.

16.4. Стороны рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

16.5. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

Председатель  
первичной профсоюзной организации Нижегородской областной  
организации Российского профессионального союза работников  
культуры в Нижегородской государственной консерватории  
им. М.И. Глинки  
 Е.Б. Золина  
«19» февраля 2019г.

Ректор  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Нижегородская государственная  
консерватория им. М. И. Глинки»  
 Ю.Е. Гуревич  
«19» февраля 2019г.



**НОРМЫ**

**бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды,  
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно действующим типовым нормам**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4
1	Вахтер <i>П.163 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные или сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием</li> <li><i>При занятости на наружных работах зимой</i></li> <li>- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> <li>- головной убор утепленный</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 шт</li> <li>1 шт</li> <li>12 пар</li> <li>1 шт на 2 года</li> <li>1 шт на 1,5 года</li> <li>1 шт на 2 года</li> </ul>
2	Водитель легкового автомобиля <i>П.11 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- перчатки с полимерным покрытием</li> <li>- перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 шт</li> <li>12 дежурные</li> </ul>

4	Заведующий архивом <i>П.7 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с точечным покрытием - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт  3 пар до износа
5	Заведующий библиотекой, библиотекарь (специалист библиотеки) <i>П.30 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
6	Заведующий хозяйством (начальник хозяйственного отдела) <i>П.32 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием	1 шт  6 пар
7	Оператор копировальных и множительных машин (Механик по ремонту и обслуживанию копировальной техники) <i>П.110 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	1 шт  6 пар до износа
8	Подсобный рабочий <i>П.21 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 октября 2014г. №997н</i>	- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - перчатки с полимерным покрытием <i>При занятости на наружных работах зимой</i> - куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - ботинки (полуботинки) кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт  12 пар  1 шт на 2 года  1 шт на 1,5 года

9	<p>Слесарь –сантехник  <i>П.148 Приложение к приказу  Министерства труда и социальной  защиты Российской Федерации от 9  октября 2014г. №997н</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные или сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>- щиток защитный лицевой или очки защитные</li> <li>- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> <li>- перчатки с полимерным или точечным покрытием</li> <li>- перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> </ul> <p><i>При занятости на наружных работах зимой</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> </ul>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>до износа до износа</p> <p>12 пар 12 пар</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>1 шт на 1,5 года</p>
10	<p>Столяр  <i>П.162 Приложение к приказу  Министерства труда и социальной  защиты Российской Федерации от 9  октября 2014г. №997н</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные или сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>- фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> <li>- щиток защитный лицевой или очки защитные</li> <li>- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> <li>- перчатки с полимерным или точечным покрытием</li> <li>- перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> </ul> <p><i>При занятости на наружных работах зимой</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> </ul>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> <p>1 шт</p> <p>2 шт</p> <p>до износа до износа</p> <p>12 пар 2 пар</p> <p>1 шт на 2 года</p> <p>1 шт на 1,5 года</p>
11	<p>Электромонтер по ремонту и  обслуживанию электрооборудования  (Электрик)  <i>П.189 Приложение к приказу  Министерства труда и социальной  защиты Российской Федерации от 9  октября 2014г. №997н</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>- ботинки (полуботинки) кожаные или сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>- щиток защитный лицевой или очки защитные</li> <li>- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</li> <li>- перчатки с полимерным или точечным покрытием</li> <li>- перчатки диэлектрические</li> <li>- боты или галоши диэлектрические</li> </ul> <p><i>При занятости на наружных работах зимой</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> </ul>	<p>1 шт</p> <p>1 комплект</p> <p>1 шт</p> <p>до износа до износа</p> <p>12 пар дежурные дежурные</p>

		- ботинки (полуботинки) кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт на 2 года 1 шт на 1,5 года
--	--	--	------------------------------------

Примечание: При составлении Норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты использовались следующие документы:

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью, санитарной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №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»
- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 № 66 (ред. от 23.08.2016) «Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приложение № 2  
к коллективному договору на 2019-2022г.г. от «19» февраля 2019г.

Председатель  
первичной профсоюзной организации Нижегородской областной  
организации Российского профессионального союза работников  
культуры в Нижегородской государственной консерватории  
им. М.И. Глинки  
Золотух Е.Б. Золина  
«19» февраля 2019г.

Ректор  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Нижегородская государственная  
консерватория им. М. И. Глинки»  
Ю.Е. Гуревич  
«19» февраля 2019г.



**Ежемесячные нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование рабочего места	Норма выдачи защитных средств на 1 работника в месяц		Норма выдачи очищающих средств на 1 работника в месяц		Норма выдачи регенерирующих, восстанавливающих средств на 1 работника в месяц
		Гидрофобного действия	Для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	Очищающие кремы, гели, пасты	
1	Рабочее место водителя			250г		
2	Рабочее место слесаря-сантехника			250г		
3	Рабочее место подсобного рабочего			250г		
4	Рабочее место столяра			250г		
5	Рабочее место электрика			250г		

Примечание: При составлении Норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств использовались следующие документы:

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. №1122н