

Одобен на общем собрании
трудового коллектива
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система»

«21» 12 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система»

г. Сургут
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Централизованная библиотечная система» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Юркевич Я. Б., действующего на основании Устава Учреждения (далее – работодатель).

Работники Учреждения (далее – работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя выборного органа профсоюзной организации Учреждения (далее – профком) Матвиенко Н. В. (далее – председатель профкома).

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

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», решением Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», Территориальным соглашением между Администрацией города Сургута, действующей от имени муниципального образования городской округ Сургут ХМАО-Югры и Профсоюзной организацией работников культуры города Сургута по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, курируемых департаментом культуры и молодежной политики на 2021-2023 годы (далее - Соглашение), уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

1.5. Действие Коллективного договора.

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении - в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу - в период его действия.

1.5.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на

срок не более трех лет.

Коллективный договор от 29.03.2019 (регистрационный номер 20/19 считается утратившим силу.

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае изменения типа Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор.

1.5.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.5. При смене формы собственности Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.6. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Все локальные нормативные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.7. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком являются:

- учет мнения профкома;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ);
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, установленной локальным нормативным актом, регулирующим оплату труда в Учреждении, утвержденным приказом работодателя с учетом мнения профкома Учреждения.

2.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетный (банковский) счет работника, указанный в заявлении работника, не реже, чем каждые полмесяца:

- 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и

- 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.3. Выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет при увольнении) производится с выдачей работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома Учреждения.

2.4. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

2.5. Работодатель обязан производить оплату труда работникам Учреждения с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.7. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть изменен по сравнению с размером, фактически установленным в отношении указанных работников по состоянию на 01.01.2014 при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения указанной выплаты.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

2.8. Доплата за сверхурочную работу.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.9. Доплата к установленному должностному окладу (окладу) за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается на условиях, определенных статьей 96 ТК РФ, в размере 40% за фактически отработанное время.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению - устанавливаются

Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профкома Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работники могут быть привлечены в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.113 ТК РФ) с оплатой в двойном размере или с оплатой в одинарном размере и предоставлением другого дня отдыха без оплаты в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.4. В соответствии со статьей 93 ТК РФ режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, по заявлению женщины во время ее нахождения в отпусках по уходу за ребенком, с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Соответствующее право может быть также использовано отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.5. Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Графики отпусков подразделений представляются в отдел общего обеспечения деятельности Учреждения до 01 ноября.

3.6. Время использования ежегодного оплачиваемого отпуска, установленное графиком, может быть продлено или перенесено в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

3.7. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, предоставляется работникам согласно графику, утвержденному работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст.122-125 ТК РФ.

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, согласно действующему в Российской Федерации законодательству, предоставляются:

- за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, согласно ст. 321 ТК РФ - 16 календарных дней.
- за ненормированный рабочий день предоставляются дополнительно оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

Порядок и условия предоставления дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации города от 27.12.2019 № 9835 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях.

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему детей-школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний (1 сентября) – 1 день;

- руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения из средств Учреждения в количестве 6 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и предоставляются согласно графику отпусков.

3.9. Работнику предоставляются отпуска (в календарных днях) без сохранения заработной платы в связи:

- с рождением ребенка – 5 дней;
- с регистрацией брака самого работника – до 5 дней;
- со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, родные братья или сестры) – до 5 дней.

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет – до четырнадцати календарных дней в год в удобное для них время. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет – один дополнительный выходной день ежемесячно.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

3.10. Работникам, подвергшимся воздействию радиации на Чернобыльской АЭС, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска согласно ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями и дополнениями).

3.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время до дня увольнения (не менее 6 часов в неделю) с

сохранением заработной платы для поиска нового места работы (Соглашение, п. 2.11).

3.12. По желанию работника, по его письменному заявлению одновременно с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту проведения отпуска и обратно.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.1.2. Выполнять мероприятия по улучшению условий и охраны труда (**Приложение 1** к Коллективному договору).

4.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.4. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

4.1.5. Вести реестр нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также обеспечить доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

4.1.6. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда.

4.1.7. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), согласовывать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников.

4.1.8. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, проводить следующие профилактические мероприятия:

- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы инструктажей по охране труда;

- организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов КУ ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);

- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;

- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

4.1.9. Направлять за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, согласно медицинским показаниям и списку очередности, установленному коллегиально.

4.1.10. Выполнять требования охраны труда относительно женщин и молодежи в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.11. Переводить работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, устанавливать перерывы для кратковременного отдыха, включаемые в рабочее время.

4.1.12. Сохранять рабочее место, должность и средний заработок за работником, на время приостановки работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника до момента устранения причин простоя.

4.1.13. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно исполнять следующие обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

4.1.14. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.15. Осуществлять управление охраной труда при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей, в том числе в рамках деятельности комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

4.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

4.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда, регулярное ее совершенствование.

4.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

4.2.5. Меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест, при приобретении машин и механизмов.

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

4.2.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение 2** к Коллективному договору).

4.2.8. Оснащение рабочих мест средствами коллективной защиты.

4.2.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда для определенных категорий работников в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

4.2.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.2.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2.12. Недопущение определенных категорий работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

4.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

4.2.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

4.2.16. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

4.2.17. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

4.2.18. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране

труда с учетом мнения профсоюзного комитета, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Ознакомление работников с локальными нормативными актами по охране труда.

4.2.19. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

4.3. Работник обязуется:

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

4.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

4.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.5. Проходить в установленном порядке (для определенных категорий работников) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда.

4.3.6. Незамедлительно ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

4.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

4.3.8. Принимать участие в управлении охраной труда непосредственно или через уполномоченных представителей, в том числе в рамках деятельности комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда.

4.4. Профком Учреждения обязуется:

4.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

4.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

4.4.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

5. Гарантии и компенсации

5.1. В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (по профилю деятельности), а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель в пределах доведенного объема субсидий на выполнение муниципального задания на указанные цели в текущем году или за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Работодатель гарантирует руководящим работникам подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

5.2. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных постановлением Администрации

города от 13.10.2015 № 7174 «Об утверждении положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений».

5.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Оплата проезда к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно, производится в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

Работодатель производит оплату проезда работнику к месту учебы после его возвращения.

Оплата проезда к месту учебы производится любым видом транспорта, в том числе личным легковым (за исключением такси). Компенсация расходов при проезде работника к месту учебы личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника в месте учебы по фактическим расходам на оплату стоимости израсходованного топлива, подтверждённым чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной по кратчайшему пути, на основе базовых норм расхода топлива, установленных Министерством транспорта Российской Федерации для соответствующего транспортного средства. В отношении автомобилей, для которых базовые нормы расхода топлива не определены, нормы расхода топлива определяются по смешанному циклу в соответствии с технической документацией и (или) информацией, предоставляемой изготовителем автомобиля, официальными дилерами изготовителя автомобиля, в том числе размещённой на их официальных сайтах в сети Интернет. Под личным легковым автотранспортом понимается автотранспортное средство, в паспорте (свидетельстве о регистрации) которого в графе «Наименование (Тип ТС)» содержится слово «легковой».

5.4. В соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в организациях, финансируемых из средств местного бюджета, утвержденным решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О

Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа Сургут» работодатель гарантирует работникам оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным легковым (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 20 килограммов свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении, но не ранее истечения шести месяцев с момента трудоустройства.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа (не свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком) в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно неработающим и не занимающимся предпринимательской деятельностью членам семьи работника (мужу (жене), несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях среднего общего, среднего профессионального или высшего образования) независимо от времени и места использования отпуска как самим работником, так и членами семьи работника при условии использования отпуска в течение текущего календарного года.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск по его заявлению, исходя из примерной стоимости проезда, не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска, в пределах утвержденных плановых назначений. В трехдневный срок с даты выхода на работу из отпуска работник должен представить проездные документы, составить авансовый отчет о расходовании средств и представить его в бухгалтерию Учреждения.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда возвращаются работником в течение 10-ти рабочих дней с даты утверждения авансового отчета работодателем.

В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию стоимости проезда, разница возмещается работодателем в течение месяца с момента предоставления работником билетов или других документов, подтверждающих проезд.

Порядок предоставления вышеуказанных гарантий и компенсаций определен решением Думы города от 28.06.2007 № 233-IV ДГ «О положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях городского округа Сургут».

5.5. Работникам, являющимися донорами крови и ее компонентов,

предоставляются следующие гарантии и компенсации, предусмотренные ст.186 ТК РФ и иными федеральными законами:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;
- предоставление другого дня отдыха в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;
- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время;
- сохранение среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха;
- предоставление работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

5.6. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера на основании решения Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», в соответствии с постановлением Администрации города № 3710 от 02.06.2015 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута».

5.7. При прохождении диспансеризации работодатель предоставляет работникам гарантии в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами, Соглашением и локальными нормативными актами Учреждения (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

5.9. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ).

5.10. Работодатель предоставляет работникам (в том числе заместителю директора, директору), являющимся членами профсоюза, а также работникам, не являющимся членам профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере 1% от заработной платы социально-экономические, правовые и профессиональные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные Соглашением.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

6.1. Уведомить профком Учреждения об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.2. Уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме персонально и под роспись - не позднее, чем за два месяца до увольнения, с указанием причин, вызвавших необходимость увольнения.

С письменного согласия работника, трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст.81 ТК РФ.

6.4. В связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата, предоставлять свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- гражданам, в случаях, установленных Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- одиноким матерям военнослужащих, призванных на военную службу;
- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое

увечье или профессиональное заболевание;

- гражданам, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику предоставляются государственные гарантии в соответствии со ст. 318 ТК РФ.

6.7. Увольнение членов профкома Учреждения по инициативе работодателя в связи с сокращением численности работников Учреждения или штата, производится с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения.

Увольнение по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата председателя (заместителя председателя) профкома, не освобожденного от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока его полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии профкома Учреждения, способствовать его деятельности.

7.1.2. Создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах трудового коллектива Учреждения, предоставлять безвозмездно помещение, оборудование, мебель, оргтехнику, средства связи и другие объекты для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.3. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза Учреждения, ежемесячно бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы через бухгалтерию на счет профсоюза Учреждения в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.4. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома Учреждения и его комиссий на время:

- выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива работников;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.5. Соблюдать в отношении членов профсоюза Учреждения порядок предварительного согласования с профкомом Учреждения в случае увольнения работников, являющихся членами профсоюза Учреждения, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ (ст.373 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2 и 3 ч.1 ст.81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) профкома Учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа; а по основанию, предусмотренному п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ – только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

7.1.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.1.7. Перечислять 1 раз в квартал на счет Профсоюзной организации работников культуры города Сургута денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15% от фонда оплаты труда Учреждения на основании соответствующего договора.

7.2. Профсоюз Учреждения обязуется:

7.2.1. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза Учреждения.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах выплаты заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза Учреждения, в том числе в суде и правоохранительных органах.

7.2.3. Через своих представителей принимать участие в работе комиссий Учреждения по охране труда, расследованию несчастного случая и других.

7.2.4. Оказывать членам профсоюза Учреждения бесплатные консультации по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

Консультировать работников Учреждения, не являющимися членами профсоюза Учреждения, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и перечисляют в течение всего периода оказания такой помощи денежные средства из своей заработной платы на счет профсоюза Учреждения, в размере, установленном для членов профсоюза Учреждения. В этом случае работодатель осуществляет бесплатное перечисление взносов на счет профсоюза Учреждения.

7.2.5. При выполнении работодателем условий Коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обязан направить Коллективный договор, принятый на общем собрании работников Учреждения, в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Лица, представляющие Учреждение, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

8.3. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не менее одного раза в год;

- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система»



 Юркевич Я. Б.

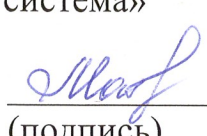
(подпись)

«26» _____ 2023 г.

М.П.

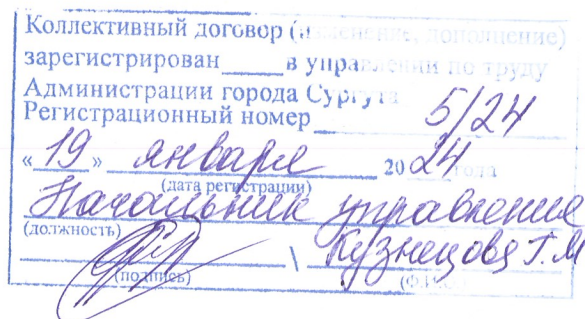
От работников:

Председатель
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Централизованная библиотечная
система»


(подпись)

Матвиенко Н.В.

«26» _____ 2023 г.



МЕРОПРИЯТИЯ
по улучшению условий и охраны труда

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1.	Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для определенных категорий работников в соответствии со спецификой деятельности учреждения и проверку знания требований охраны труда	Один раз в три года (для вновь принятых сотрудников – не позднее двух месяцев со дня приема на работу)	Специалист по охране труда
2.	Проведение инструктажей по охране труда	При устройстве на работу для вновь принятых сотрудников (вводный и первичный на рабочем месте), не реже 1 раза в 6 месяцев (повторный на рабочем месте)	Специалист по охране труда, руководители структурных подразделений
3.	Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты	Согласно графику	Члены комиссии по охране труда
4.	Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением	В соответствии с установленными сроками выдачи	Специалист по охране труда
5.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними	Постоянно	Специалист по охране труда
6.	Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	При приеме на работу	Главный бухгалтер

	заболеваний		
7.	Совершенствование системы управления охраной труда	Постоянно	Специалист по охране труда
8.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	При организации новых рабочих мест	Специалист по охране труда
9.	Выявление и оценка опасностей, оценка уровней профессиональных рисков	Согласно утвержденному плану	Специалист по охране труда
10.	Направление за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством	Согласно графику очередности	Главный бухгалтер, специалист по охране труда
11.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды, соответствующего нормативным требованиям	Согласно утвержденному плану	Заместитель директора по общим вопросам
12.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников	Постоянно	Заместитель директора по общим вопросам
13.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений	Согласно утвержденному плану	Заместитель директора по общим вопросам
14.	Обеспечение структурных подразделений аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи	Согласно утвержденному плану	Специалист по охране труда
15.	Разработка, издание (тиражирование) инструкций по охране труда, других локальных нормативных правовых актов по охране труда	Согласно утвержденному плану	Специалист по охране труда

НОРМЫ

бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств
работникам, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном
законодательством Российской Федерации о техническом регулировании

п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений <i>1 класс защиты</i> (прямого силуэта с застёжкой на пуговицы, с двумя боковыми накладными карманами, с рукавами) <u>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений заменен на халат для защиты от общих производственных загрязнений***</u>	1 шт. на 1 год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений <i>1 класс защиты</i> (туфли с подошвой ПВХ, с закрытым носком и пяткой)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания) <i>1 класс защиты</i> (трикотажные, манжета с	12 пар на 1 год	

			орверлоком)		
2	Переплетчик	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений (истирания) <i>1 класс защиты</i> (прямого силуэта с застёжкой на пуговицы, с двумя боковыми накладными карманами, с рукавами) <u>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания) заменен на халат для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)***</u>	1 шт. на 1 год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.3512
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) <i>1 класс защиты</i> Полуботинки с закрытыми носком и пяткой, с усиленным подноском с защитой от удара энергией не менее 200 Дж	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) <i>1 класс защиты</i> (трикотажные, манжета с орверлоком)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений <i>1 класс защиты</i> Кепка с регулирующим объем затылочным ремнем.	1 шт. на 1 год	
3	Плотник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) <i>1 класс защиты</i> Куртка, полукомбинезон. Куртка прямого силуэта, отложной воротник, нагрудные и боковые карманы. Полукомбинезон с регулируемыми бретелями, по талии спинки-резинка, с боковыми карманами. В области локтей и коленей	1 шт. на 1 год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.3591

			усиления.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 1 класс защиты Полуботинки с закрытыми носком и пяткой, с усиленным подноском с защитой от удара энергией не менее 200 Дж <u>Обувь для защиты от механических воздействий (проколов, порезов, ударов)</u> заменена на <u>обувь для защиты от механических воздействий (ударов)***</u>	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) 1 класс защиты Трикотажные. Длинная манжета с плотным обхватом запястья. Двустороннее латексное покрытие.	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений 1 класс защиты Кепка с регулирующим объем затылочным ремнем.	1 шт. на 1 год	
			Каска защитная от механических воздействий 2 класс защиты Для поглощения удара и ослабления усилия, передаваемого на голову, с подбородочным ремнем шириной не менее 10 мм. Амортизация 50 Дж; Сопротивление перфорации 30 Дж; Механическая прочность 80 Дж	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания Увеличенный размер с панорамным защитным стеклом из оптически прозрачного материала с твердым	1 шт. на 1 год	

			покрытием, с водостойким двухсторонним незапотевающим покрытием, регулируемый по длине заушник, увеличенная защита сверху, регулируемый угол наклона стекла, возможность ношения с очками с корригирующим эффектом.		
		Средства индивидуальной защиты органа слуха	Противошумные наушники 2 класс защиты Для защиты органа слуха от шума при продолжительном воздействии уровня звукового давления свыше 80 дБ	Дежурные*	Приложение N 2 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.п. 10.1 (карты оценки проф.рисков № 51, №82 от 06.03.2023)
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) 1 класс защиты Куртка, полукOMBинезон. Куртка прямого силуэта, отложной воротник, нагрудные и боковые карманы. ПолукOMBинезон с регулируемыми бретелями, по талии спинки-резинка, с боковыми карманами.	1 шт. на 1 год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4030
		Одежда специальная защитная	Плащ для защиты от воды 1 класс защиты Центральная застежка на кнопках или пуговицах, швы сварные, с капюшоном, ниже колена, рукава длинные.	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 1 класс защиты Полуботинки с закрытыми	1 пара на 1 год	

			<i>носком и пяткой, с усиленным подноском с защитой от удара энергией не менее 200 Дж</i>		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) <i>1 класс защиты</i> <i>Трикотажные. Длинная манжета с плотным обхватом запястья. На ладонной части нанесено точечное полимерное покрытие ПВХ, на подушечках пальцев – заливка сплошным слоем.</i>	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений <i>1 класс защиты</i> <i>Кепка с регулирующим объем затылочным ремнем.</i>	1 шт. на 1 год	
			Каскетка защитная от механических воздействий <i>1 класс защиты</i> <i>Пластиковое основание с пенополиуретановым амортизатором, регулировка оголовья: застежка- лента на липучке, система вентиляции в верхней части.</i>	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания <i>Увеличенный размер с панорамным защитным стеклом из оптически прозрачного материала с твердым покрытием, с водостойким двухсторонним незапотевающим покрытием, регулируемый по длине заушник, увеличенная защита сверху, регулируемый угол наклона стекла, возможность ношения с очками с корригирующим эффектом.</i>	1 шт. на 1 год	Приложение N 2 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.1.25 (карты оценки проф.рисков № 52, №81 от 06.03.2023
		Обувь специальная резиновая или	Сапоги <i>1 класс защиты</i> <i>Рифленая подошва,</i>	1 пара на 1 год	Приложение N 2 к приказу

		из полимерных материалов для защиты от воды	<i>препятствующая скольжению. Внутреннее тканевое покрытие.</i>		Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4.9 (карты оценки проф.рисков № 52, №81 от 06.03.2023)
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки водонепроницаемые I класс защиты <i>Перчатки из натурального латекса или резины. Ладонь и пальцы с рифленным покрытием для лучшего сцепления. Форма анатомическая для снижения усталости при работе.</i>	6 пар на 1 год	Приложение N 2 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4.9 (карты оценки проф.рисков № 52, №81 от 06.03.2023)
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные	Полумаска фильтрующая I класс защиты <i>С зажимом в области носа, с клапаном и способностью задерживать 95% частиц.</i>	1 в неделю в летние месяцы (12 шт в год)	Приложение N 2 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4.9 (карты оценки проф.рисков № 52, №81 от 06.03.2023)
		Средства индивидуальной защиты органа слуха	Противошумные наушники 2 класс защиты <i>Для защиты органа слуха от шума при продолжительном</i>	Дежурные*	Приложение N 2 к приказу Минтруда

		воздействии уровня звукового давления свыше 80 ДБ		и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4.9 (карты оценки проф.риск ов № 52, №81 от 06.03.2023
В холодное время года				
	Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, полукомбинезон) 3 класс защиты (особый климатический пояс) Утеплитель – синтепон. Куртка- на центральной молнии или пуговицах , с планкой на кнопках, с капюшоном. Рукава с трикотажными манжетами. Полукомбинезон - полностью с закрытой спиной. Куртка и полукомбинезон со светоотражающей (СОП) полосой. Ветрозащитная ткань: в рукавах куртки и низ штанин в полукомбинезоне.	1 шт. на 1,5 года**	Приложен ие N 2 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н п.4.7
	Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки 2 класс защиты Кожаные, подкладка-шерстяной мех, рифленая подошва препятствующая скольжению	1 пара на 1 год**	
	Средства индивидуально й защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки полушерстяные 2 класс защиты Трикотажные, двухслойные без ПВХ нанесения	4 пары на 1 год	
	Средства индивидуально й защиты головы: головной убор для защиты от	Подшлемник 2 класс защиты Трикотажный, двойной, шерсть в составе не менее 15%	1 на 2 года**	

		пониженных температур			
Дерматологические средства индивидуальной защиты					
		Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	Крем, гель или спрей <i>Против повышенного потоотделения, с антимикробным, бактерицидным, фунгицидным действием</i> При работе в закрытой обуви из резины или ПВХ	100 мл. в месяц (4 штуки в год)	Приложение N 3 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 г. №767н Таблица №2
		Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	Крем <i>Увлажняет и смягчает кожу, способствует обновлению рогового слоя эпидермиса</i>	100 мл. в месяц (11 штук в год)	
		Средства гидрофобного действия	Крем <i>Увлажнение кожи, препятствует испарению влаги, обладает смягчающим эффектом.</i> При работе в перчатках из натурального латекса или резины без внутреннего хлопкового напыления	100 мл. в месяц (4 штуки в год)	
		Средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	Крем <i>Защитные свойства от обветривания и обморожения</i>	100 мл. в месяц (7 штук в год)	
5	Дерматологические средства индивидуальной защиты				
	Все работники	Средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средства с	Кожный антисептик	100 мл. в месяц (в профилактических целях для проведения дезинфекцион	Приложение N 3 к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от

		противовирусным (вирулицидным) действием)		ных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)	29.10.2021 г. №767н Таблица №2
--	--	--	--	--	-----------------------------------

* Дежурные СИЗ закрепляются за определенным рабочим местом (объектом) и выдаются (применяются) поочередно нескольким работникам только на время выполнения тех работ, для которых эти СИЗ предназначены. (пункты 32, 33, 34 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда и соцзащиты от 29.10.2021 №766н)

** Расчет продолжительности нормативного срока эксплуатации исчисляется с момента выдачи специальной одежды работнику и может не включать время хранения специальной одежды, отпуска работника и период временной нетрудоспособности работника, но не должен превышать 2,5 года. (пункт 50 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных приказом Минтруда и соцзащиты от 29.10.2021 №766н)

*** Акт совместного заседания комиссии по охране труда и профсоюзного комитета №1-2023 от 24.05.2023 г.