



ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО РЫБОЛОВСТВУ

федеральное государственное бюджетное учреждение
«Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению
водных биологических ресурсов»
(ФГБУ «Главрыбвод»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «01» января 2020 г. до «01» января 2023 г.

Работодатель	Представитель Работников
ФГБУ «Главрыбвод»	
<p>Начальник Учреждения</p>  	 <p>Подпись представителя, удостоверяю Начальник Учреждения</p>  

Содержание:

I. Общие положения	3
II. Вопросы занятости	9
III. Порядок предоставления времени отдыха	11
IV. Охрана труда и здоровья	16
V. Заключительные положения	19
Приложение №1 Положение об оплате труда Работников	20
1. Общие положения	20
2. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам Работников, повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу	25
3. Порядок выплаты компенсационного характера	29
4. Порядок выплат стимулирующего характера	31
5. Порядок выплаты материальной помощи	36
6. Социальные льготы и гарантии	40
Приложение №2 Порядок обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (СОС)	42
1. Общие положения	42
2. Организация работы по обеспечению смывающими и (или) обезвреживающими средствами	42
3. Порядок организации выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств	44
4. Нормы бесплатной выдачи Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	47
Приложение №3 Порядок обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	51
1. Общие положения	51
2. Порядок выдачи и применения средств индивидуальной защиты	53
3. Порядок организации хранения средств индивидуальной защиты и ухода за ними	58
4. Заключительные положения	58
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты	59

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (далее – Учреждение), в том числе в Филиалах и иных обособленных (структурных) подразделениях, заключенным между его Работниками и Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: **Работодатель** - Федеральное государственное бюджетное Учреждение «Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (ФГБУ «Главрыбвод») **представленный** в лице начальника Учреждения (уполномоченными представителями Работодателя в Филиалах входящих в структуру Учреждения являются начальники филиалов ФГБУ «Главрыбвод» (далее - руководители Филиалов) (далее – «Работодатель»), и **Работники Учреждения** (в том числе Работники Филиалов, и иных обособленных (структурных) подразделений входящих в структуру Учреждения) **представленные** представителем (далее – «Представитель»).

1.3. При формировании коллективного договора, Стороны добиваются включения в него максимума законных требований Работников с реальной программой, подкрепленной финансированием, и разрабатывают систему взаимной ответственности.

1.4. В коллективном договоре содержатся обязательства Работодателя по совершенствованию организации труда и производства, подготовке и переподготовке кадров, решению задач социального развития коллектива, ответственности Работников за несоблюдение производственной дисциплины и требований охраны труда.

1.5. Коллективный договор заключен полномочным Представителем сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания на основе законодательства Российской Федерации системы социально - трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления с учетом финансово-экономического положения Работодателя льгот и преимущественных прав для Работников:

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель Работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими должностных обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемые приказом начальника учреждения;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и Представителем;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими должностных обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими должностных обязанностей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представитель Работников обязуется:

- требовать от Работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда, своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- направлять усилия трудового коллектива Учреждения на выполнение производственных задач, бережного отношения к имуществу, экономного использования материальных ценностей, содействовать реализации положений настоящего коллективного договора, укреплению трудовой дисциплины, осуществлять общественный контроль в области охраны труда, противопожарной безопасности.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор принимается и подписывается Представителем Работников от всех подразделений, филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений и работодателем. Коллективный договор заключен на срок не более трёх лет и вступает в силу с «01» января 2020 г.

В течение действия Коллективного договора по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, в порядке, установленном действующим законодательством. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим критериям должны соответствовать

и трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из Работников, принимаемым на работу.

В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований охраны труда, установленных режимов труда и отдыха Работников, не обеспеченные их средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза для здоровья, жизни Работников, последние, вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы не влечет для Работников какой-либо ответственности, во избежание конфликтных ситуаций Работнику необходимо письменно уведомить непосредственного руководителя (Работодателя, руководителя Филиала или руководителя управления, руководителя отдела), о начале простоя. За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере 2/3 среднего заработка.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Условия настоящего договора обязательны для обеих сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, не подлежат применению.

II. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, повлекшие за собой сокращение численности и штата Работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя Работников.

2.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, (а при массовом увольнении Работников – за три месяца) представлять Представителю Работников проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, список сокращаемых должностей и высвобождаемых Работников, перечень вакансий, соответствующих квалификации Работника, нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, другие, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.3. 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;

- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

2.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца, в случае массового сокращения численности или штата Работников не менее чем за три месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.5. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным Работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков Работника.

III. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. Для Работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день.

Время отдыха устанавливается не более 2 часов и не менее 30 минут.

В случаях, установленных законом, Работникам устанавливается сокращенное и неполное рабочее время.

Работникам предоставляется выходные дни: суббота, воскресенье.

Продолжительность рабочих дней, непосредственно предшествующих нерабочим праздничным дням, уменьшается на один час.

3.1.1. Начальнику Учреждения устанавливается ненормированный рабочий день, предусмотренный его срочным трудовым договором с руководителем Федерального агентства по рыболовству.

3.1.2. Порядок установления ненормированного рабочего дня Работникам Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом начальника Учреждения.

3.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3. Работникам ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 мес. его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 мес.

3.3.1. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, Работникам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а Работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, но не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям – 8 календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и при наличии денежных средств у Учреждения (филиала) может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.3.2. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

3.3.3. Работникам, имеющим 1, 2, 3 группу инвалидности ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней.

3.3.4. Кроме дополнительных отпусков с сохранением средней заработной платы, предусмотренных действующим законодательством, дополнительные отпуска предоставляются всем Работникам к основному отпуску при непрерывном стаже работы в Учреждении (филиале (ином обособленном (структурном) подразделении) (с учетом проведенной реорганизации):

- от 05 до 10 лет – 2 календарных дня;
- от 10 до 15 лет – 4 календарных дня;
- свыше 15 лет – 6 календарных дней.

Данные отпуска предоставляются в календарном году и не могут быть перенесены на следующий год, а также не подлежат денежной компенсации (в том числе при увольнении).

3.3.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда на основании ст. 117 Трудового кодекса РФ с учетом продолжительности, установленной экспертом специализированной организации и оформляется приказом начальника Учреждения (в части филиалов и находящихся в их зоне деятельности обособленных (структурных) подразделении приказом руководителя Филиала).

3.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работодатель вправе предоставлять Работнику кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

3.5. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

3.6. Для Работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

3.7. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 12 часов в неделю);

- для Работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 17,5 часов в неделю);

- для Работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

3.8. Право на оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- одиноким отцам и матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 1 рабочий день в месяц.

3.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, утвержденным в Учреждении.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает

Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень должностей (профессий) работников/подразделений, а также места для отдыха и приема пищи определены приказом начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителя Филиала).

3.10. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.

3.11. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Помимо Работников, которым Работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством предоставить отпуск без сохранения заработной платы, отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по заявлению Работника в следующих случаях:

- 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 – до 14 календарных дней в год в удобное для них время;

- родителям первоклассников – 5 дней,
- с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;
- в связи с бракосочетанием детей Работника – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием самого Работника – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (50; 60, 70) – 2 дня;
- при получении второго высшего образования – 14 дней;
- для ликвидации аварии в жилище – 2 дня;
- смертью близких родственников – до 5 дней.

Данные отпуска предоставляются в календарном году и не могут быть перенесены на следующий год.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этих задач стороны обязуются осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда, согласно утвержденным мероприятиям по охране труда и пожарной безопасности.

Финансирование мероприятий по охране труда и улучшению безопасных условий труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, внебюджетных источников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Представителя Работников инструкции по охране труда для Работников Учреждения.

4.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

4.3. Работодатель обеспечивает инструктаж Работников по охране труда, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодические обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

4.4. Представитель Работников постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах. Участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда,

причиненного здоровью Работникам; предъявляет требования к обязательному исполнению Работодателем правил о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

4.5. Работодатель обязуется:

- В период добычи (вылова) водных биологических ресурсов (при наличии денежных средств) осуществлять выдачу сотрудникам, занятым на работах по добыче водных биоресурсов, дополнительной спецодежды и другие средства индивидуальной защиты, пришедших в негодность по причине интенсивного пользования.

- Производить выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам в соответствии с установленными нормами, при необходимости Работодатель вправе выдать спецодежду, спецобувь или другие средства индивидуальной защиты Работнику сверх установленных законодательством норм выдачи при наличии денежных средств. (Приложение № 3).

- Производить выдачу смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 2).

- Производить выдачу защитных препаратов, лекарственных и других средств, не предусмотренных списком, сотрудникам, проводящим работы в полевых условиях, при наличии денежных средств.

- Компенсировать затраты на прохождение обязательного и периодического медицинского осмотра (обследования) Работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Категории работников (перечень должностей) устанавливается приказом начальника Учреждения (руководителя Филиала).

4.6. Работодатель имеет право с учетом мнения Представителя Работников и своего финансово-экономического положения расширить перечень профессии (должностей) и устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам

специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с Типовыми нормами, защиту Работников от имеющихся на рабочем месте вредных или опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

При наличии денежных средств, Работодатель выдает Работникам дежурные комплекты.

4.7. Общая сумма средств, направляемых на обеспечение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно в пределах средств, выделяемых Федеральным бюджетом согласно ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

5.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Представителями сторон настоящего договора и соответствующими органами по труду.

5.3. Представитель Работников для контроля за выполнением коллективного договора:

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем.

5.4. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся по взаимному согласию Сторон путем создания комиссии для ведения переговоров по вопросу внесения изменений, дополнений в Коллективный договор Учреждения в составе представителей Работодателя и Работников.

5.5. В коллективный договор не должны включаться положения, ухудшающие условия труда Работников по сравнению с действующим законодательством. 5.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

5.9. Вопросы заработной платы регулируются «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников федерального государственного бюджетного учреждения «Главное бассейновое управления по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» Приложение №1 к Коллективному договору.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании Работников
федерального государственного бюджетного учреждения «Главное
бассейновое управления по рыболовству и сохранению водных
биологических ресурсов»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников федерального государственного бюджетного учреждения «Главное бассейновое управления по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных и казенных Учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, Учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда Работников федеральных государственных Учреждений", приказом Федерального агентства по рыболовству от 02.10.2008 г. № 218 «О введении новой системы оплаты труда Работников федеральных бюджетных Учреждений по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов, подведомственных Федеральному агентству по рыболовству» (далее - приказ Росрыболовства от 01.10.2008г. № 218), Законом Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных

бюджетных, автономных, казенных Учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих Учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных Учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих Учреждениях», приказом Минздравсоцразвития России от 08.08.2008г. № 389н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей Работников, выполняющих работы по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов», другим законодательным и нормативным актам, регулирующих вопросы заработной платы Работников бюджетной сферы и определяет систему оплаты труда, включающую в себя: оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам Работников, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые направлены на повышение материальной заинтересованности Работников Учреждения в результатах и качестве своего труда, поощрение за выполненную работу и укрепление трудовой и исполнительской дисциплины, а также материальную помощь.

1.2. ФГБУ «Главрыбвод», находясь на государственном бюджетном финансировании, выплачивает компенсационные и стимулирующие выплаты за счет средств федерального бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Система оплаты труда устанавливается Работникам ФГБУ «Главрыбвод» федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим положением.

1.3. Фонд оплаты труда формируется в соответствии с объемом субсидий, установленным Учреждению на соответствующий год за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, и при наличии финансового обеспечения, предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц: не реже чем каждые полмесяца не позднее 25 числа каждого месяца – за 1 половину месяца и не позднее 10 числа – окончательный расчет за вторую половину месяца. Конкретный срок выплаты заработной платы в административном аппарате управления учреждения, в Филиалах и иных обособленных (структурных) подразделениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом начальника учреждения.

1.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

1.7. Работодатель перечисляет заработную плату Работнику на указанный им счет в банке или открывает счет в банке с оформлением пластиковой карты для расчетов по заработной плате по личному заявлению Работника, производит выплаты через кассу Учреждения (Филиала).

1.8. Выплата за 1 половину месяца производится согласно таблице, предоставленному отделом кадров за фактически отработанное время в первой половине месяца. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы Работник имеет право отсутствовать на работе с сохранением заработной платы.

1.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

1.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

1.12. Ответственными лицами структурных подразделений должны быть предоставлены в бухгалтерию документы для начисления заработной платы Работникам, не позднее 30-го числа текущего месяца.

1.13. Начальник Учреждения имеет право делегировать руководителю Филиала полномочия по определению размеров компенсационных выплат, стимулирующих выплат, материальной помощи Работникам Филиала и иных обособленных (структурных) подразделений входящих в зону деятельности Филиала, в пределах средств, направляемых Филиалом на оплату труда.

1.14. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется рабочее место и средняя заработная плата.

1.15. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

1.16. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

1.17. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

1.18. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

1.19. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

2. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам Работников, повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности и персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) и должности Работников Учреждения устанавливаются штатным расписанием, утвержденным приказом начальника Учреждения.

В связи со спецификой работы, связанной с представительскими функциями в штатное расписание могут быть введены должности по направлениям деятельности: первый заместитель начальника Учреждения (руководителя Филиала), советник руководителя в Учреждении, (советник руководителя Филиала), директор, заместитель директора, советник директора, начальник управления, заместитель руководителя Филиала, и другие должности отсутствующие в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должностной оклад по вышеперечисленным должностям определяется Учреждением самостоятельно в пределах средств на оплату труда работников.

2.2. Оклад (должностной оклад) складывается из минимального размера должностного оклада и повышающего, коэффициента к нему по занимаемой должности, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации Работника, в соответствии с приказом Росрыболовства от 01.10.2008г. № 218.

2.3. Должностной оклад начальника Учреждения устанавливается руководителем Федерального агентства по рыболовству (далее – Учредитель) в трудовом договоре, заключаемом на срок, определенный учредительными документами Учреждения или соглашением сторон в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда Работников федеральных бюджетных Учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583, в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала возглавляемого им Учреждения и может

составлять до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном приказом Минздравсоцразвития от 08.04.2008г. № 167 н.

2.4. Должностные оклады:

заместителей начальника учреждения – начальников филиалов (далее – руководитель филиала) главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения.

- директоров по направлениям деятельности Учреждения устанавливаются на 5-50 процентов ниже должностного оклада начальника Учреждения;

- заместителей директоров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада директора по направлениям деятельности Учреждения;

- начальников управлений устанавливаются на 10-20 процентов выше, должностного оклада начальника отдела в управлении;

- советников руководителя в Учреждении, и советника руководителя Филиала, советника директора, заместителя начальника управления, устанавливаются на 5-20 процентов ниже должностного оклада начальника управления;

2.5. Должностные оклады руководителей Филиалов устанавливаются начальником Учреждения. Должностные оклады первого заместителя руководителя Филиала, заместителя руководителя Филиала и главного бухгалтера Филиала устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Филиала.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен Работнику на определенный период времени с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов, и не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат (стимулирующих, компенсационных устанавливаемых в процентном отношении к окладу).

2.7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера при наличии финансового обеспечения, принимается начальником Учреждения в отношении руководителей Филиалов, в отношении конкретного Работника административного аппарата управления Учреждения и оформляется приказом по Учреждению. В отношении работников Филиала и иных обособленных (структурных) подразделений - руководителем Филиала и оформляется приказом по Филиалу. Персональный повышающий коэффициент не может превышать 2.0.

2.8. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются начальником Учреждения самостоятельно.

2.9. Заработная плата сезонных работников:

2.9.1. Сезонным работникам может быть установлена сдельная система оплаты труда. Заработная плата при сдельной системе оплаты труда рассчитывается исходя из сдельных расценок, установленных трудовым договором.

Размеры сдельных расценок устанавливаются начальником Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных подразделений, находящихся в зоне деятельности филиалов руководителем Филиала). При этом, в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не сможет быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.10. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных местностях, в том числе плавсостава по районам промысла, устанавливаются в соответствии с законодательством.

2.11. В заработную плату, на которую начисляются районные коэффициенты, не включаются суммы следующих выплат:

- 2.11.1. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями;
- 2.11.2. среднего заработка;
- 2.11.3. полевого довольствия;
- 2.11.4. премий, имеющих единовременный характер и выплачиваемых не из фонда заработной платы;
- 2.11.5. вознаграждений за изобретения и рационализаторские предложения;
- 2.11.6. прочих выплат, не относящихся в установленном порядке к заработной плате.

3. Порядок выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются начальником Учреждения (руководителем Филиала, в части касающейся Работников Филиала и Работников иных обособленных (структурных) подразделений находящихся в его зоне деятельности) за работу в ночное время, оплату сверхурочной работы, оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, доплату за работу в полевых условиях (полевое довольствие), доплату за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, за увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, за использование личного транспорта для нужд организации, в размере не ниже установленных трудовым законодательством, приказом Росрыболовства от 02.10.2008 № 218 и иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

3.2. Порядок учета времени работы в полевых условиях и размер доплаты устанавливается приказом начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала).

3.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается самостоятельно приказом начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала), но не ниже 20% от основного должностного оклада за каждый час работы. Ночным считается время – с 22 часов вечера до 06 часов утра (постановление Правительства РФ № 554 от 22.07.2008);

3.4. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа не менее полуторного размера часовой тарифной ставки, за последующие часы – двойного размера часовой тарифной ставки.

3.5. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной ставки сверх должностного оклада, с учетом установленных приказами постоянных выплат, включенных в состав месячной заработной платы по замещаемой должности, при работе полный день, если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада с учетом установленных приказами постоянных выплат, включенных в состав месячной заработной платы по замещаемой должности, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

3.8. Доплата Работникам, занятым на рабочих местах с тяжелым, вредным и опасными условиями труда, устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда, в размерах и порядке установленных законодательством Российской Федерации, доплата оформляется приказом начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала).

3.9. При наличии денежных средств, возмещение расходов заместителям начальника Учреждения – начальникам филиалов, директорам административного аппарата управления Учреждения при их переезде к месту работы в другую местность Работодатель предоставляет жилые помещения или обеспечивает возмещение расходов по найму такого помещения, но не более шести минимальных размеров оплаты труда, установленных Правительством Российской Федерации на дату возмещения. Возмещение расходов осуществляется на основании приказа начальника Учреждения.

3.10. При наличии денежных средств, Работодатель предоставляет Работникам все обязательные льготы и компенсации, предусмотренные действующим российским законодательством (порядок обеспечения добровольным медицинским страхованием регулируется внутренними локально - нормативными актами);

4. Порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, при их наличии и максимальными размерами не ограничиваются.

4.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается начальником Учреждения относительно Работников Административного аппарата управления Учреждения, относительно Работников Филиала и Работников иных обособленных (структурных) подразделений – руководителем Филиала с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размеры, порядок и условия применения стимулирующих выплат отдельным Работникам определяются начальником Учреждения в трудовом договоре на индивидуальных условиях или приказами (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала).

4.3. Работникам Учреждения выплачиваются следующие стимулирующие выплаты:

- единовременное премирование за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ;

- ежемесячные надбавки за выслугу лет к должностному окладу Работника, имеющего почётное звание, за ученую степень по профилю выполняемой работы;

- премия по итогам работы и единовременные премии;

4.3.1. единовременное премирование за интенсивность и высокие результаты работы за выполнение непредвиденных и срочных работ, компетентность Работника в принятии решений, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения) и т.д., организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения, непосредственное участие в

реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

4.3.2. единовременное премирование за качество выполняемых работ, которое осуществляется с учетом:

- успешного и добросовестного исполнения Работником своих должностных обязанностей;
- инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
- участия в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3.3. выплаты надбавок за выслугу лет Работникам устанавливаются с учетом стажа работы в области рыболовства и сохранения водных биоресурсов в следующих минимальных размерах (в процентах от должностного оклада):

- а) при выслуге от года до трёх лет – 5%,
- б) при выслуге от трёх до пяти лет – 10%,
- в) при выслуге от пяти до десяти лет – 15%,
- г) при выслуге от десяти до пятнадцати лет – 20%,
- д) при выслуге свыше пятнадцати лет – 30%.

Надбавка за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат (стимулирующих и компенсационных), устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Повышение производится с момента возникновения права на установление таких изменений. Выплата надбавки за выслугу лет производится на основании приказа начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений) руководитель Филиала).

4.3.4. Надбавка за ученую степень по профилю выполняемой работы Работникам, имеющим ученую степень кандидата или доктора наук, может устанавливаться в следующих размерах (в процентах от должностного оклада):

- а) за ученую степень кандидата наук – 10%;
- б) за ученую степень доктора наук – 15%.

4.3.5. Ежемесячные надбавки к должностному окладу Работника, имеющего почётное звание – «Заслуженный Работник рыбного хозяйства», «Почётный Работник рыбного хозяйства», «Почётный Работник органов рыбоохраны», «Почётный рыбовод», или одновременно несколько почетных званий и отличающихся высокой результативностью труда устанавливается в размере не менее 5% к должностному окладу.

4.3.6. Выплата премий по итогам работы осуществляется за конкретный период работы (месяц, квартал, полугодие, год) Работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент выплаты и Работникам, уволенным в вышеуказанные периоды за фактически отработанные дни, по решению начальника Учреждения, на основании следующих критерий:

- а) за выполнение плана государственного задания, доведенного до Учреждения в целом, в том числе по Филиалам;
- б) за выполнение и перевыполнение доходной части плана финансово-хозяйственной деятельности по средствам от приносящей доход деятельности;
- в) своевременное и качественное выполнение функциональных (должностных) обязанностей, заданий и планов, а также отдельных поручений руководства, направленных на обеспечение деятельности Учреждения;
- г) активное участие и проявление творческой инициативы во внедрении достижений науки и техники, передовых форм организации труда;
- д) инициативное и качественное решение производственных вопросов и задач в пределах своей компетенции и установленных функций, направленных на улучшение работы;

е) степень трудового участия Работника в выполнении производственных показателей с учетом его загруженности и фактически отработанного времени.

4.3.7. Размер премии Работникам Учреждения определяется по представлению начальников соответствующих структурных подразделений (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений начальников подразделений Филиала), основаниями для понижения (лишения) размера премии являются:

а) появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков на рабочем месте;

б) совершение прогула;

в) некачественное составление отчётной документации;

г) несвоевременное предоставление установленной отчетности;

д) нарушение охраны труда, правил пожарной безопасности;

е) нарушение дисциплины труда и внутреннего распорядка;

ж) не исполнение или некачественное исполнение должностных обязанностей;

з) нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями административного аппарата управления Учреждения (Филиала) или договорными обязательствами;

и) невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства;

к) нарушение инструкций и нормативных документов, приведшие к ухудшению производственных показателей;

л) за действия либо бездействия, повлекшие уменьшение доходов Учреждения;

м) антисанитарное состояние рабочих мест;

н) невыполнение организационно-технических мероприятий;

о) наличие аварий и аварийных ситуаций на закрепленных участках, а также несвоевременное сообщение о них;

п) другие причины и обстоятельства в производственной деятельности Работников, повлекшие за собой сбой в работе, снижение производительности труда, нарушение производственных циклов;

р) наличие дисциплинарного взыскания.

4.3.8. Выплата премии производится по итогам работы Работникам, проработавшим неполный период времени, в случаях с призывом на службу в армию, выходом на пенсию и другими уважительными причинами, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Решение о выплате премии Работникам Учреждения оформляется приказом начальника Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений приказом руководителем Филиала).

4.3.9. Объем средств, выделенных на выплату премий Работникам по итогам работы доводится до руководителей структурных подразделений Учреждения (за исключением средств на премирование, директоров по направлениям деятельности, заместителей начальника учреждения – начальникам филиалов, главного бухгалтера, начальников управлений) (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений до структурных подразделений Филиала).

4.3.10. Руководители структурных подразделений Учреждения определяют размеры премий сотрудникам в пределах сумм, выделенных на премирование, и оформляют их в виде представления в целом за структурное подразделение (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководители структурных подразделений Филиала).

4.3.11. Размеры премий директоров по направлениям деятельности, их заместителей, заместителей начальников учреждения – начальникам филиалов, главного бухгалтера определяет начальник Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала).

4.3.12. Размеры премий начальников Управлений, заместителей начальников управлений, руководителей и работников структурных подразделений административного аппарата управления Учреждения определяют директора Учреждения, осуществляющие координацию и контроль деятельности

соответствующих структурных подразделений (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений - руководитель Филиала).

4.3.13. Размеры премий руководителям Филиалов определяет начальник Учреждения, на основании предложений директоров Учреждения, осуществляющих координацию и контроль за деятельностью Филиалов в соответствии с распределением функциональных обязанностей.

4.3.14. При наличии средств от приносящей доход деятельности единовременные премии могут выплачиваться в пределах установленного фонда оплаты труда Работникам административного аппарата управления учреждения и Работникам филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений, в связи:

а) в случае достижения Работником возраста (50,55,60,65,70,75,80), в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда.

б) в случае увольнения из Учреждения в связи с выходом на пенсию, в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда. При стаже работы до 1 года в Учреждении поощрительные выплаты к юбилею не выплачиваются;

в) профессиональными отраслевыми праздниками (День рыбака), при объявлении благодарности и награждении почетной грамотой в следующих размерах:

- с профессиональными отраслевыми праздниками (День рыбака) до 1 минимального размера оплаты труда;

- с объявлением благодарности ФГБУ «Главрыбвод» - до 1 минимального размера оплаты труда;

- с награждением Почетной грамотой ФГБУ «Главрыбвод» - до 1,5 минимальных размеров оплаты труда.

Решение о выплате единовременной премии Работникам Учреждения принимается начальником Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений - руководителем Филиала) и оформляется приказом.

4.4. При отсутствии или недостатке финансовых средств начальник Учреждения (руководитель Филиала) вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату (приказ, распоряжение начальника Учреждения, руководителя Филиала).

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь может выплачиваться Работникам Учреждения при наличии средств фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, либо за счет средств от приносящей доход деятельности один раз в течение календарного года, как правило, в связи с уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере одного оклада, установленного в соответствии с замещаемой им должностью на основании его личного заявления. Решение об оказании материальной помощи принимает начальник Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений – руководитель Филиала). В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается только один раз при предоставлении части отпуска составляющего не менее 14 календарных дней.

5.2. При наличии средств по фонду оплаты труда на текущий период за счет приносящей доход деятельности помимо материальной помощи, указанной в пункте 5.1, может выплачиваться дополнительная единовременная материальная помощь в размере до 7 минимальных размеров оплаты труда в следующих случаях:

а) при рождении ребенка (на основании копии свидетельства о рождении). В случае если в Учреждении работают оба родителя, то материальная помощь выплачивается одному из них;

б) в связи с бракосочетанием (на основании копии свидетельства о браке). В случае если в Учреждении работают оба Работника, то материальная помощь выплачивается одному из них;

в) в связи со смертью близкого родственника (на основании копии свидетельства о смерти и копии документа, подтверждающего родственные связи). В случае если в Учреждении работают два родственника, то материальная помощь выплачивается одному из них;

г) в случае особой необходимости (в связи с несчастным случаем, утратой или повреждением имущества, стихийным бедствием или иных непредвиденных обстоятельств (на основании подтверждающих документов от уполномоченных органов)), в случае предоставления подтверждающих документов на имя заявителя о наступлении указанного события.

В связи со смертью Работника в период замещения должности, его наследникам или близким родственникам выплачивается дополнительная материальная помощь, размер и решение о ее выплате принимает начальник Учреждения (руководитель филиала в отношении работников филиалов и иных обособленных (структурных) подразделения находящихся в зоне деятельности филиалов)

5.3. Решение о выплате дополнительной материальной помощи и ее размере принимается начальником Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководитель Филиала), на основании заявления Работника или близкого родственника умершего Работника.

5.4. За счет прибыли, остающейся в распоряжении Учреждения (Филиала) Работникам и бывшим Работникам (пенсионерам) может быть выплачена материальная помощь к праздничным датам.

а) День победы - ветераны и участники Великой Отечественной войны, инвалиды, герои войны и труда;

б) День пожилого человека – работники, достигшие возраста 60 лет и более;

в) Профессиональный отраслевой праздник - День рыбака.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается начальником Учреждения (в части Филиалов и иных обособленных (структурных) подразделений руководителем Филиала) и оформляется приказом по Учреждению и Филиалу соответственно.

5.5. При наличии денежных средств материальная помощь выплачивается в случае смерти бывших сотрудников, вышедших на пенсию из Учреждения (филиала (иного обособленного (структурного) подразделения) проработавших

в Учреждении не менее 10 лет, размер и условия выплаты определяются в соответствии с п. 5.2. и 5.3. настоящего раздела Коллективного договора.

5.6. Выплата материальной помощи руководителям Филиалов осуществляется по решению начальника Учреждения.

Выплаты всех видов материальной помощи оформляются приказом по Учреждению (Филиалу).

5.7. Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, уволенным из Учреждения, за исключением п.5.4. и п.5.5.;
- работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным **пунктами**

5,6,7,9,10 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если указанным Работникам материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель обеспечивает:

- выдачу форменной одежды, согласно норм обеспечения предметами форменной одежды, знаками различия для должностных лиц Учреждения, подведомственных центральному аппарату Росрыболовства, согласно требованиям приказа Росрыболовства от 30.03.2011 № 303 «Об утверждении образцов форменной одежды, знаков различия и порядка ношения форменной одежды должностными лицами Федерального агентства по рыболовству», приказа Росрыболовства от 18.05.2012 № 452 «Об утверждении норм обеспечения предметами форменной одежды, знаками различия для должностных лиц центрального аппарата Росрыболовства, его территориальных управлений, подведомственных ему Учреждений и организаций»;

- возмещение расходов, связанных со служебной командировкой Работников (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя;

- при наличии денежных средств детям Работников до 14 лет предоставляются новогодние подарки и билеты на новогодние представления;

- оформление подписки на газеты и журналы, необходимые для профессиональной деятельности, за счет Работодателя по заявкам подразделений;

- обеспечение директоров Учреждения, (руководителей Филиалов) транспортными средствами с экипажем (водителем), при отсутствии возможности обеспечения транспортом силами Учреждения, осуществляется выплата компенсации (износ (амортизацию)), за использование личного имущества (автотранспорта) в интересах Работодателя и с его согласия в установленном порядке;

- при наличии денежных средств Работодатель осуществляет оплату повышения квалификации Работников, проводимого по инициативе Работодателя, с целью более эффективного выполнения должностных обязанностей;

- в случае расположения обособленного (структурного) подразделения в местности с плохой транспортной инфраструктурой (отсутствие дороги, территориальное расположение не менее 100 км, большой временной промежуток движения общественного транспорта), Работодатель (своими силами и транспортом) обеспечивает доставку Работников к месту работы и обратно (в случае невозможности обеспечить доставку своими силами и транспортом, работодатель осуществляет возмещение денежных средств таким Работникам).

- при наличии денежных средств Работодатель - Учреждение (Филиал) осуществляет оплату Работникам и членам их семей (супруг, супруга, дети) добровольного медицинского страхования.

6.2. Представитель Работников обязуется:

- заблаговременно согласовывать с Работодателем проведение массовых мероприятий и организовывать их проведение, не менее чем за 2 недели до планируемой даты.

Приложение №2
к Коллективному договору

Порядок
обеспечения работников федерального государственного бюджетного
учреждения «Главное бассейновое управление по рыболовству и
сохранению водных биологических ресурсов» смывающими и (или)
обезвреживающими средствами

I. Общие положения

1. Порядок обеспечения смывающими и (или) обезвреживающими средствами (далее – Порядок обеспечения) работников федерального государственного бюджетного учреждения «Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (далее – Учреждение) устанавливает обязательные требования к приобретению, выдаче, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств (далее - СОС).

1.1. Настоящий Порядок обеспечения разработан на основании нормативных документов:

статьи 221 Трудового кодекса Российской Федерации;

приказа Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

II. Организация работы по обеспечению СОС

2.1. Приобретение СОС осуществляется за счет средств Учреждения.

2.2. СОС подразделяются на защитные средства, очищающего средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

2.3. СОС предоставляются работником в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи работникам СОС.

2.4. СОС, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

2.5. Учреждение вправе с учетом мнения выборного органа (профсоюзного) или представительного органа работников Учреждения и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам СОС, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников.

2.6. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям декларацией о соответствии и- (или) сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истёк, не допускается.

2.7. Нормы - выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника.

2.8. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств Учреждения обязан информировать работников о правилах их применения, а работник обязан применять по назначению и в соответствии со стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

2.9. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется на основании результатов специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с федеральным законодательством.

2.10. Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда) либо иным уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) Учреждения и утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учётом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

До получения работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа работников Учреждения или первичной профсоюзной организацией на основании типовых норм.

III. Порядок организации выдачи СОС

3.1. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, согласно типовым нормам, осуществляется уполномоченным структурным подразделением (должностным лицом) Учреждения.

3.2. Защитные средства гидрофильного, гидрофобного, а также комбинированного действия (кремы, эмульсии, гели, спреи и другие) выдаются работникам при работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми рабочими материалами, их попеременном воздействии.

3.3. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких

моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом. Для очищения от загрязнения кожи лица работникам выдаются только слабощелочные сорта мыла (туалетное).

Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т.п.), каустической содой и другими).

3.4. На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, сажа, нефтепродукты, лаки, краски, в том числе смолы, клеи, битум, силикон, графит, различные виды производственной пыли, в том числе угольная, металлическая и т.п.), в дополнение к твердому туалетному мылу или жидким моющим средствам работникам выдаются очищающие кремы, гели и пасты. Замена указанных очищающих средств твердым туалетным мылом или жидкими моющими средствами не допускается.

3.5. При работе с агрессивными водорастворимыми, водонерастворимыми и комбинированными веществами и негативном влиянии окружающей среды (наружные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С, воздействием повышенных или пониженных температур, ветра) работникам выдаются регенерирующие (восстанавливающие) средства (кремы, эмульсии и другие) согласно типовым нормам. Применение указанных средств осуществляется путем их нанесения на открытые чистые участки тела после работы.

3.6. Выдача работникам жидких смывающих и (или) обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей,

содержащих смывающие и (или) обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств.

3.7. Руководитель учреждения обязан организовать надлежащий учёт и контроль за выдачей работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в установленные сроки. Сроки использования смывающих (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их работникам и не должны превышать сроков годности, указанных производителем.

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксировать под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, образец которой предусмотрен приложением №2 к порядку обеспечения смывающими и (или) обезвреживающими средствами Учреждения.

3.8. Хранение выдаваемых работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств Учреждения осуществляет в соответствии с рекомендациями изготовителя.

3.9. Ответственность за своевременную и в полном объёме выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на руководителя Учреждения или его представителя.

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств
работникам ФГБУ «Главрыбвод»**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл

4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл

II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:		
	для мытья рук		200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	для мытья тела		300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды	200 мл

		производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

Приложение №3
к коллективному договору
ФГБУ «Главрыбвод»

Порядок
обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими
Средствами индивидуальной защиты работников
федерального государственного бюджетного учреждения
«Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению
водных биологических ресурсов»

I. Общие положения

1.1. Порядок обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – Порядок обеспечения) работников федерального государственного бюджетного учреждения «Главное бассейновое управление по рыболовству и сохранению водных биологических ресурсов» (далее – Учреждение) устанавливает обязательные требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

1.2. В целях исполнения настоящего приказа под СИЗ понимаются средства индивидуального пользования, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

1.3. Начальник Учреждения обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с загрязнением.

Приобретение СИЗ осуществляется за счет бюджетных средств.

Допускается приобретение СИЗ во временное пользование по договору аренды.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, соответствующие СИЗ выдаются бесплатно.

1.4. Предоставление работникам СИЗ, в том числе приобретенных во временное пользование по договору аренды, осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – типовые нормы), прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной в установленном порядке.

1.5. Начальник Учреждения имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения (наличия денежных средств) устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также от загрязнений.

Указанные нормы утверждаются локальными нормативными актами Учреждения на основании результатов проведенной специальной оценки условий труда на рабочих местах и с учетом мнения соответствующего профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа и могут быть включены в коллективный и (или) трудовой договор с указанием типовых норм, по сравнению с которыми улучшается обеспечение должностных лиц и работников средствами индивидуальной защиты.

1.6. Начальник Учреждения имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками

представительного органа заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных типовыми нормами, аналогичным, обеспечивающим равноценную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

1.7. Выдача работникам СИЗ, в том числе иностранного производства, а также специальной одежды, находящейся в Учреждении во временном пользовании по договору аренды, допускается только в случае наличия сертификата или декларации соответствия, подтверждающих соответствие выдаваемых СИЗ требованиям безопасности, установленным законодательством, а также наличия санитарно-эпидемиологического заключения или свидетельства о государственной регистрации дерматологических СИЗ, оформленных в установленном порядке.

Приобретение (в том числе по договору аренды) и выдача должностным работникам СИЗ, не имеющих декларации о соответствии и (или) сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускаются.

1.8. Начальники структурных подразделений обязаны обеспечить информирование работников о полагающихся им СИЗ. При заключении трудового договора (при проведении вводного инструктажа, первичного на рабочем месте) ответственное должностное лицо по охране труда должно ознакомить работников с настоящими Правилами, а также с соответствующими его профессии и должности типовыми нормами выдачи СИЗ.

1.9. Работники обязаны правильно применять СИЗ, выданные им в установленном порядке.

1.10. В случае необеспечения работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением, СИЗ в соответствии с законодательством Российской Федерации он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей.

II. Порядок выдачи и применения СИЗ

2.1. СИЗ, выдаваемые работникам, должны соответствовать их полу, росту, размерам, а также характеру и условиям выполняемой ими работы.

2.2. Начальники структурных подразделений обязаны организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам СИЗ в установленные сроки.

Сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам.

Выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении к настоящему Порядку обеспечения.

Начальники структурных подразделений вправе вести учет выдачи работникам СИЗ с применением программных средств (информационно-аналитических баз данных). Электронная форма учетной карточки должна соответствовать установленной форме личной карточки учета выдачи СИЗ. При этом в электронной форме личной карточки учета выдачи СИЗ вместо личной подписи должностного лица или работника указываются номер и дата документа бухгалтерского учета о получении СИЗ, на котором имеется личная подпись работника.

2.3. Начальникам структурных подразделений и (или) их заместителям, профессии (должности) которых указаны в соответствующих типовых нормах, выдаются те же СИЗ, что и работникам соответствующих профессий. Предусмотренные в типовых нормах СИЗ работников, специалистов и других служащих выдаются указанным лицам и в том случае, если они по занимаемой профессии и должности являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

2.4. Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды

СИЗ, предусмотренные соответствующими типовыми нормами для совмещаемой профессии (совмещаемому виду работ).

2.5. Работникам, временно переведенным на другую работу, учащимся и студентам образовательных учреждений на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также другим лицам, участвующим в производственной деятельности Учреждения либо осуществляющим в соответствии с действующим законодательством мероприятия по контролю (надзору) в установленной сфере деятельности, СИЗ выдаются в общем порядке на время выполнения этой работы (прохождения профессионального обучения, переобучения, производственной практики, производственного обучения) или осуществления мероприятий по контролю (надзору).

2.6. В тех случаях, когда такие СИЗ, как жилет сигнальный, страховочная привязь, удерживающая привязь (предохранительный пояс), диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический коврик, защитные очки и щитки, фильтрующие СИЗ органов дыхания с противоаэрозольными и противогазовыми фильтрами, изолирующие СИЗ органов дыхания, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, наушники, противошумные вкладыши, светофильтры, виброзащитные рукавицы или перчатки и т.п. не указаны в соответствующих типовых нормах, они могут быть выданы должностным лицам и работникам со сроком носки «до износа» или как дежурные на основании результатов специальной оценки условий труда, а также с учетом условий и особенностей выполняемых работ.

2.7. Дежурные СИЗ общего пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены.

Указанные СИЗ с учетом требований личной гигиены и индивидуальных особенностей работников могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой.

В таких случаях СИЗ выдаются под ответственность начальников структурных подразделений.

2.8. СИЗ, предназначенные для использования в особых температурных условиях, должны выдаваться должностным лицам и (или) работникам с наступлением соответствующего периода года, а с его окончанием должны быть сданы для организованного хранения до следующего сезона.

Время пользования указанными видами СИЗ устанавливается с учетом местных климатических условий.

В сроки носки СИЗ, применяемых в особых температурных условиях, включается время их организованного хранения.

2.9. СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа СИЗ устанавливает комиссия по охране труда Учреждения, и все изменения фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.

2.10. СИЗ, взятые в аренду, выдаются в соответствии с типовыми нормами. При выдаче должностному лицу и (или) работнику специальной одежды, взятой в аренду, за должностным лицом и (или) работником закрепляется индивидуальный комплект СИЗ, для чего на него наносится соответствующая маркировка. Сведения о выдаче данного комплекта заносятся в личную карточку учета и выдачи СИЗ работника.

2.11. При выдаче СИЗ, применение которых требует от работников практических навыков (респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и др.), начальник структурного подразделения обеспечивает проведение инструктажа о правилах применения

указанных СИЗ, простейших способах проверки их работоспособности и исправности, а также организует тренировки по их применению.

2.12. В случае пропажи или порчи СИЗ в установленных местах их хранения по независящим от работников причинам им выдаются другие исправные СИЗ. Начальник структурного подразделения обеспечивает замену или ремонт СИЗ, пришедших в негодность до окончания срока носки по причинам, не зависящим от работника.

2.13. Начальники структурных подразделений обеспечивают обязательность применения работниками СИЗ.

Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ, а также с неисправными, не отремонтированными и загрязненными СИЗ.

2.14. Работникам запрещается выносить СИЗ за пределы территории Учреждения по окончании рабочего дня. В отдельных случаях, когда по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, при выезде эксперта в служебную командировку и т.п.), СИЗ могут оставаться в нерабочее время у работников.

2.15. Работники должны ставить в известность непосредственного начальника о выходе из строя (неисправности) СИЗ.

2.16. В соответствии с установленными в национальных стандартах сроками должно обеспечиваться испытание и проверка исправности СИЗ, а также своевременная замена частей СИЗ с понизившимися защитными свойствами. После проверки исправности на СИЗ ставится отметка (клеймо, штамп) о сроках очередного испытания.

III. Порядок организации хранения СИЗ и ухода за ними

3.1. В Учреждении за счет бюджетных средств организуется надлежащий уход за СИЗ и их хранение, своевременно должна осуществляться химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка СИЗ, а также ремонт и замена СИЗ.

В этих целях выдаются должностным лицам и (или) работникам 2 комплекта соответствующих СИЗ с удвоенным сроком носки.

28. Для хранения выданных работникам СИЗ должны быть предоставлены специально оборудованные шкафы.

29. В случае отсутствия технических возможностей для химчистки, стирки, ремонта, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания СИЗ данные работы выполняются организацией, привлекаемой для этих целей по гражданско-правовому договору.

30. В тех случаях, когда это требуется по условиям труда, в структурных подразделениях должны быть устроены сушилки, камеры и установки для сушки, обеспыливания, дегазации, дезактивации и обезвреживания СИЗ.

IV. Заключительные положения

31. Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ, за организацию контроля за правильностью их применения работниками, а также за хранение и уход за СИЗ возлагается на начальника структурного подразделения (его заместителя).

**Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам ФГБУ «Главрыбвод»**

п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки в месяцах	Основание
	Ихтиолог всех наименований, рыбовод всех наименований, рабочий на мелиоративных работах	Костюм рыбацкий	1/12	Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ (далее – ТОН) работникам, рыбной промышленности п. 170. Утверждены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.12.1997 № 68 (ред. от 05.05.2012 г.)
		Плащ прорезиненный	Дежурный 1/24	
		Сапоги резиновые рыбацкие	12/12	
		Рукавицы комбинированные		
		На наружных работах зимой дополнительно:	1/36	
		Куртка на утепляющей прокладке	1/36	
		(по поясам)	1/36	
		Брюки на утепляющей прокладке	1/24	
		(по поясам)	1/24	
		Валенки (по поясам)	1/12 1/12	
		Галоши резиновые на валенки	1/12 1/24	
		Фартук прорезиненный	1/24	

		<p>Костюм утепленный</p> <p>Костюм х/б</p> <p>Халат х/б</p> <p>Куртка на утепленной прокладке</p> <p>Костюм на утепленной прокладке с водоотталк. пропиткой</p> <p>Сапоги утепленные.</p> <p>Комбинезон на лямках водо- отталкивающий.</p> <p>Куртка водо- отталкивающая.</p> <p>Сапоги резиновые (по колено)</p> <p>Фартук х/б с водо- отталкивающей пропиткой.</p> <p>Нарукавники прорезиненный</p> <p>Перчатки х/б</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Плащ прорезиненный</p> <p>Сапоги ПВХ утепленные (мужские/женские)</p> <p>Перчатки резиновые (до локтя, для</p>	<p>1/24</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>Дежурный</p> <p>До износа</p> <p>1/24</p> <p>6/12</p> <p>1/24</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.77</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н</p>
--	--	---	--	--

		<p>промывки икры в аппаратах БОКС)</p> <p>Обувь утепленная (мужскую/женскую)</p>		
	Водитель	<p>При управлении автобусом, легковым автомобилем</p> <p>Костюм хлопчатобумажным для защиты от общих производственных загрязнений механический воздействий или</p> <p>Костюм из смещенных тканей для защиты от общих производственных загрязнений механический воздействий</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием</p> <p>Костюм утепленный (по климатическим поясам)</p>	<p>1/24</p> <p>1/24</p> <p>6/24</p> <p>1/36</p> <p>1/36</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам автомобильного транспорта и шоссейных дорог п.2</p> <p>Утверждены постановлением Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 22.06.2009 № 357н (ред. от 20.02.2014 г.)</p>

		<p>Ботинки утепленные (по климатическим поясам)</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p>	1/12	<p>Приказ Минздравсоцразвития РФ №297 от 20.04.2006 г. (ред.12.02.2014), прил.1, п.2, 3</p>
	Аккумуляторщик	<p>Костюм х/б кислотозащитный</p> <p>Полусапоги резиновые</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Фартук резиновый</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>Дежурные Дежурный До износа</p>	<p>Типовые отраслевые нормы, утв. Постановлением Минтруда и соцразвития от 30.12.97 г. №63 п.69</p>
	Кладовщик	<p>Костюм /халат для защиты от общих производственных</p> <p>При работе зимой в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</p> <p>Костюм утепленный</p>	<p>1/12</p> <p>1/36</p>	<p>Типовые отраслевые нормы, утв. Постановлением Минтруда и соцразвития от 30.12.97 г. №63 п.21</p>

Гидрохимик, гидробиолог	Халат х/б	1/12	РД № 15111-89 от 23.05.89 г. п. 5
	Фартук резиновый	1/12	
	Перчатки резиновые	12/12 1/12	
	Сапоги резиновые	1/24	
	Костюм утепленный		
Гидротехник	Халат х/б	1/12	РД № 15111-89 от 23.05.89 г. п. 4
	Фартук резиновый	1/12	
	Перчатки резиновые	12/12 1/12	
	Сапоги резиновые	1/24	
	Костюм утепленный		
Машинист насосных установок	Костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой или костюм для защиты от воды из синтетических тканей с пленочным покрытием	1 шт./12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.77 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
	Сапоги резиновые	1/12	
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	12 пара/12	
	Галоши диэлектрические	Дежурные Дежурные	
	Перчатки диэлектрические	До износа До износа	
	Очки защитные	До износа	
	Наушники противошумные		

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм из термостойких материалов	1 шт./24	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.189 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
	Куртка накидка из термостойких материалов	1 шт./24	
	Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт./24	
	Белье нательное хлопчатобумажные	2 комплекта	
	Костюмы для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2/12	
	Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве	1/12	
	Перчатки трикотажные термостойкие	1/12	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	12 /12	
	Перчатки с полимерным покрытием	До истечения срока	
		До истечения срока	

		Перчатки с точечным покрытием Боты диэлектрические Галоши диэлектрические Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До истечения срока До истечения срока	
	Уборщик служебных помещений	Костюм халат для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Халат	1 шт./12 6 /12 12 /12 1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.171 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
0	Уборщик производствен- ных помещений	Костюм /халат для защиты от общих производственных загрязнений Комбинезон для защиты от пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1/12 Дежурный 12/12 1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.170 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н

1	<p>Машинист, оператор (кочегар) котельной, Машинист ДВС</p>	<p>Рукавицы брезентовые</p>	6/12	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п. 77 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н</p>
		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1/12	
		<p>Костюм для защиты от повышенных температур</p>	1/12	
		<p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	12/12	
		<p>Перчатки с полимерным покрытием или</p>	До износа	
		<p>Перчатки с точечным покрытием</p>	Дежурные	
		<p>Боты или галоши диэлектрические</p>	Дежурные	
		<p>Перчатки диэлектрические</p>	До износа	
		<p>Щиток защитный лицевой или</p>	До износа До износа	
		<p>Очки защитные</p>		
<p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	2/12			

		<p>Перчатки для защиты от повышенных температур</p> <p>При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p>	1/12	
2	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подносом</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>12 /12</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.163</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н</p>
3	Плотник-Столяр (всех разрядов)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1/12</p> <p>12/12</p> <p>12/12</p> <p>До износа</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.189</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н</p>

		Наплечники защитные	Дежурные	
4	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.189 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подносом	1/12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6/12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6/12	
		Очки защитные Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа До износа	
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 /12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .23 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 /24	
		Сапоги резиновые с защитным подносом	1 /12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 /12	

6	Капитан - механик	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений	1 /12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .172 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 03.10.2008 № 543н (ред. от 20.02.2014)
		Ботинки кожаные	1 /12	
		Рукавицы комбинированные	4 /12	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 /12	
7	Механик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .38 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1/12	
		Перчатки с точечным покрытием	4/12	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
8	Старшина (судовой) моторист	Костюм хлопчатобумажный для защиты от	1 /12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной

		<p>производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Костюм из смешанных тканей для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки трикотажные с точечным покрытием</p> <p>Головной убор</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1/12</p> <p>1/36</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>12/12</p> <p>12/12</p> <p>1/36 до износа</p>	<p>обуви и других СИЗ работникам п .172</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22.03.2009 №357н</p>
9	Шкипер	<p>Плащ непромокаемый</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Костюм х/б</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Костюм утепленный</p> <p>Рукавицы теплые</p> <p>Валенки</p>	<p>Дежурный 6/12</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>1/36</p> <p>3/12</p> <p>1/36</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации</p>

				Федерации отот 16.12.97 г. №63 П.18
0	Слесарь ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 /12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .148 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1/12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 /12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 /12	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
Очки защитные	До износа			
1	Слесарь- сантехник, Слесарь ремонтник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 /12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .148 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1/12	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 /12	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 /12	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
Очки защитные	До износа			

2	Техник-технолог	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Очки защитные</p> <p>СИЗ органов дыхания фильтрующие</p>	<p>1./12</p> <p>1/12</p> <p>До истечения срока</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .27</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н</p>
3	Техник, кладовщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 /12</p> <p>1 /12</p> <p>4 /12</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .38</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н</p>
4	Машинист экскаватора, бульдозера	<p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Костюм из смешанных тканей для</p>	<p>1/12</p> <p>1/12</p>	<p>п.110 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25 декабря 2006 г. N 873.</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи</p>

		защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги	1/12	защиты работникам горной и
		кожаные с жестким подноском	12/12	металлургической промышленности и производств других отраслей
		Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы		промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными) условиями
		комбинированные двупалые	1/30	труда, а также на работах, выполняемых в
		Зимой дополнительно:	1/30	особых температурных
		Костюм на утепляющей прокладке		условиях или
		Валенки с резиновым низом или		связанных с
		ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1/36 1/12 До износа	загрязнением
		Каска защитная		
		Подшлемник под каску		
		Наушники противошумные (с креплением на каску)	До износа	
		или	1/12	
			1/12	

		Вкладыши противошумные		
		Перчатки диэлектрические		
		Перчатки с защитным покрытием,	1/12	
		морозостойкие с	1/12	
		шерстяными	12/12	
		вкладышами		Дежурные
		Жилет сигнальный		
		Сапоги резиновые		Дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием		До износа
		Боты или галоши диэлектрические		
		Перчатки диэлектрические		
		Щиток защитный лицевой или	1/24	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных		1/18
		загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги	1/24	
		кожаные утепленные с защитным подноском,	3/12	

		или валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Жилет сигнальный 2 класса защиты	1/12	Приказ Минздравсоцразвития РФ №297 от 20.04.2006 г. (ред.12.02.2014) прил.1, п.2, 3
5	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные При выполнении работ по перевозке опасных грузов (топлива, бензина, газа) вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:	1 /12 1 /12 12/12 До износа	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .169 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н

		<p>Костюм для защиты от повышенных температур</p> <p>На наружных работах зимой</p> <p>дополнительно:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на</p> <p>утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым</p> <p>низом</p> <p>Головной убор утепленный</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 /12</p> <p>1/24</p> <p>1/18</p> <p>1/24</p> <p>3/12</p>	
6	Заведующий складом	<p>Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p>	<p>1/12</p> <p>2/12</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .31</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и</p>

		<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее (при необходимости)</p> <p>При работе зимой в неотапливаемых помещениях и на наружных работах:</p> <p>Костюм утепленный</p>	<p>6/12</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>1/36</p>	<p>социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н</p>
7	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1/12</p> <p>6/12</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .31 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н</p>

8	Электро газосварщик	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла	1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п .17 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 №997н
		Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла или	2/12	
		Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	2/12	
		Перчатки с полимерным покрытием или	6/12	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Перчатки для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	12/12	
		Боты или галоши диэлектрические или	Дежурные	
		Коврик диэлектрический	Дежурный Дежурные	
		Перчатки диэлектрические	До износа	
		Щиток защитный термостойкий со светофильтром или	До износа	

		<p>Очки защитные термостойкие со светофильтром</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>До износа</p> <p>До износа</p>	
9	Стропальщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Каска</p> <p>Подшлемник</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с</p>	<p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>1/12</p> <p>До износа</p> <p>1/24</p> <p>До износа</p> <p>1/18</p>	<p>ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.164</p> <p>Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н (примечание)</p> <p>12/12</p>

		защитным подноском, или валенки с резиновым низом Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами Подшлемник утепленный	1/24 1/24 3/12 До износа	
0	Архивариус	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	1/12 1/12 3/12 До износа	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ работникам п.7 Утверждены приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
1	Штукатур, маляр	Костюм для защиты от общих производственных	1/12	ТОН бесплатной выдачи специальной одежды, специальной

		загрязнений и механических воздействий		обуви и других СИЗ
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1/12	работникам п.40
		Головной убор	1/12	Утверждены приказом
		Перчатки с полимерным покрытием	6/12	Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		На наружных работах зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1/24	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом	1/18	
		Головной убор	1/24	

		утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышом	3/12	
2	Ведущий научный сотрудник	Халат х/б	1/12	Дополнительно при наличии денежных средств обеспечиваются бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
3	Заведующий лабораторией	Куртка на утепленной прокладке.	1/24	
4	Старший научный сотрудник	Костюм на утепленной прокладке с водоотталк. пропиткой.	1/24	
5	Научный сотрудник	Валенки на резин. подошве.	1/36	
		Валенки с галошами.	1/36	
6	Младший научный сотрудник	Сапоги утепленные.	1/12	
7	Начальник отдела по рыболовству и сохранению ВБР, ихтиопатолог	Комбинезон на лямках водо- отталкивающий.	1/12	
8	Инженер по наладке оборудования	Куртка водо- отталкивающая.	1/12	
9	Рыбоводы, (техник-рыбовод) и рыбоводы всех наименований	Сапоги резиновые (по колено)	1/12	
0	Инженер по охране	Халат х/б Фартук х/б с водо- отталкивающей пропиткой. Нарукавники пороезиненный	До износа 1/24 1/12	

	окружающей среды (эколог)	Костюм на утепленной прокладке с водоотталкивающей пропиткой	1/12	
1	Работники рыболовных заводов участвующие в путине, работники, работающие по срочному трудовому договору, выполняющие определенную сезонную работу, работники, привлекаемые к выполнению работ по отлову производителей	Комбинезон на лямках водоотталкивающей Куртка водоотталкивающая Перчатки х/б Рукавицы комбинированные Плащ прорезиненный	До износа 12/12 12/12	Дежурный
	Ведущий ихтиопатолог	Костюм брезентовый (костюм противоэнцефалитный)	1/12	
3	Начальник межрайонного отдела			
4	Оператор беспилотных	Костюм хлопчатобумажный для защиты от обших	1/24	До включения ТОН, обеспечиваются бесплатной выдачи

летательных аппаратов	механических загрязнений и вредных биологических факторов		сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средства от приносящей доход деятельности
	Ботинки из натуральной кожи (юфтевые) с высокими берцами	1/24	
	Бейсболка	1/24	
	Полукомбинезон утеплённый	1/36	
	Куртка демисезонная утепленная	1/36	
	Перчатки кожаные на байке	1/60	
	Унты меховые или бахилы влагостойкие утепленные с утепленным (меховым) вставным чулком, подошва с металлическими шипами	1/60	Дежурный
	Плащ (плащ-накидка)		Дежурные

		Сапоги резиновые рыбацкие		
--	--	------------------------------	--	--

По результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении Работникам дополнительно могут выдаваться специальная одежда, обувь, а также средства индивидуальной защиты (СИЗ).

По результатам специальной оценки условий труда Работодателем устанавливается перечень должностей и профессий Работников, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда:

- предоставляются гарантии и компенсации, устанавливаемые в соответствии со специальной оценкой условий;
- имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов по условиям;
- подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам в связи с вредными условиями работы.

Дополнительно (при наличии денежных средств) выдаются дежурные комплекты.

- на заводы: куртка демисезонная непромокаемая (4 шт.), куртка зимняя (4 шт.), сапоги резиновые (4 шт.), каски для дежурного персонала (электрики), каски строительные (белые), нарукавники прорезиненные (6 шт.), фартук прорезиненный с нагрудником (6 шт.), накомарники (рыбоводы на путине из расчета 50 % от штатной численности), утепленные перчатки Работникам, осуществляющим поездки на мониторинговые и мелиоративные работы.

В отдельных случаях на основании приказа Учреждения (Филиала) в соответствии с особенностями производства возможно производить замену одного вида средств индивидуальной защиты, предусмотренных настоящими Нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных

производственных факторов: фартук прорезиненный - фартуком из полимерных материалов и наоборот, рукавицы - перчатками и наоборот, перчатки резиновые - перчатками из полимерных материалов и наоборот, комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукомбинезоном с рубашкой (блузой) и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, вместо сапог и ботинок кожаных Работникам может выдаваться кирзовая специальная обувь, вместо валенок на резиновой подошве могут выдаваться унты меховые или сапоги кожаные со съемным утеплителем, или сапоги резиновые утепленные.

На основании приказа Учреждения (Филиала) перечень сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты счет, может быть расширен в соответствии с потребностью Учреждения, Филиала за счет приносящей доход деятельности, но не чаще одного раза в год.