

Представитель Работодателя

Начальник ФАУ ДПО Сыктывкарский
учебный центр ФПС


_____ С.Б. Лоцманенко
_____ 2023 г.



Представители Работников

 А.И. Кушманова

 Ю.Г. Крисанов

«01» декабря 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального автономного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Сыктывкарский учебный центр
федеральной противопожарной службы»**

на 2023 – 2026 годы

г. Сыктывкар
2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Сыктывкарский учебный центр федеральной противопожарной службы» и заключаемым Работниками и Работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

федеральное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Сыктывкарский учебный центр федеральной противопожарной службы» (далее – Учебный центр), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника Учебного центра Лоцманенко Сергея Борисовича,

и Работники Учебного центра в лице уполномоченных в установленном порядке представителей - заведующего отделением специальных дисциплин Учебного центра Кушмановой Алевтины Изосимовны и преподавателя отделения специальных дисциплин Учебного центра Крисанова Юрия Геннадьевича, именуемые в дальнейшем «Работники».

3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учебного центра.

5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, в целях:

1) совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учебного центра;

2) закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законодательством;

3) реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Учебного центра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учебном центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7. Работодатель в установленном законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором порядке обязуется ежегодно в декабре текущего календарного года информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8. При приеме на работу Работодатель (его представитель) обязан ознакомить Работника с настоящим коллективным договором.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

9. Работники имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации, безопасностью труда и коллективным договором;

4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, в том числе на базе Учебного центра, в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;

8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

9) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

10) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

11) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;

12) возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10. Работники обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учебного центра;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6) бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

7) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

8) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю, либо менеджеру по персоналу (в случае их отсутствия - дежурному администратору) о невозможности своевременно выйти на работу из-за болезни, чрезвычайной ситуации или по другой причине.

11. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

5) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) направлять Работников в служебные командировки;

8) привлекать Работников в сверхурочное и рабочее время для выполнения задач по осуществлению оперативной и хозяйственной деятельности Учебного центра, в порядке, установленном законодательством.

9) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

10) проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

12. Работодатель обязан:

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

2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

4) обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5) обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

6) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

8) предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9) знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

10) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) рассматривать представления избранных Работниками представителей 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 представителям;

12) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учебным центром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

13) обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

15) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

16) возмещать расходы, связанные со служебными командировками согласно законодательству и пункту 74 настоящего коллективного договора;

17) компенсировать расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно согласно законодательству;

18) не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

19) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

13. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

14. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

15. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством об электронной подписи.

16. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ.

17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

18. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

19. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе (статья 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

20. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

21. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, Работодатель проводит обучение и повышение квалификации Работников.

Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

Работодатель может организовать для Работников профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и курсы дополнительного образования, включая обучение новым профессиям и специальностям на своей базе, в рамках действующей лицензии на образовательную деятельность помимо государственного задания, не взимая плату за обучение.

22. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учебного центра, с изменением подведомственности (подчиненности) Учебного центра либо его реорганизацией, с изменением типа Учебного центра (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

24. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

25. 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:

1) 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);

2) лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

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

4) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

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

7) Работникам предпенсионного возраста (не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста);

8) Работникам, проработавшим в Учебном центре свыше 10 лет.

26. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

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

2) призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

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

4) отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

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

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

27. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве

на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении Работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование Работника, негосударственное пенсионное обеспечение Работника, улучшение социально-бытовых условий Работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учебного центра, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения Работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ, или о дате окончания действия заключенного Работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной

службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона № 53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

28. Работодатель выполняет мероприятия, направленные на:

1) повышение занятости граждан предпенсионного возраста (не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста);

2) трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в Учебный центр;

3) установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости, такими как: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, надомная работа для трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей;

4) взаимодействие с образовательными учреждениями по целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов;

5) сопровождение инвалидов при трудоустройстве;

6) привлечение наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных Работников Учебного центра.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

29. Продолжительность ежедневной работы, режим труда регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учебного центра.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, трудовым договором или Правилами внутреннего трудового распорядка 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.

Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (часть третья статьи 333 ТК РФ).

30. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

31. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

33. Для отдельных категорий Работников может устанавливаться ненормированный рабочий день. Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Работа с ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска не менее трех календарных дней.

34. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

35. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

36. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без

супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также Работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

38. Режим отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учебного центра.

39. Выходными днями для Работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя, являются суббота и воскресенье, для дежурных администраторов и уборщиков служебных помещений – выходные дни по скользящему графику.

40. Перерыв на обед устанавливается согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

41. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления отпусков (график отпусков) устанавливается Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий Работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Порядок предоставления отпусков регулируется в соответствии с трудовым законодательством.

42. Работникам Учебного центра предоставляются:

1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

2) педагогическим Работникам Учебного центра предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации;

3) дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней;

4) дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж работы в федеральной противопожарной службе в соответствии с нормативными правовыми актами МЧС России;

5) дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее трех календарных дней. Продолжительность такого отпуска определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

43. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

44. В исключительных случаях, в связи с оперативно-служебной необходимостью допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год (но не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется). Перенос отпуска осуществляется только по письменному заявлению Работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

В связи с оперативно-служебной необходимостью, допускается с согласия Работника его отзыв из отпуска, при этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

45. Продолжительность ежегодного отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности Работника при наличии листа нетрудоспособности (часть первая статьи 124 ТК РФ). Ежегодный отпуск продлевается на все дни болезни, которые пришлось на период этого отпуска, за исключением дней болезни, которые совпали с нерабочими праздничными днями. По заявлению Работника дни отпуска, на которые выпал период нетрудоспособности, также могут быть перенесены на другой период.

46. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

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

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

- 1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- 4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 6) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

48. За выполнение должностных обязанностей, Работнику приказом Работодателя устанавливается заработная плата в размере оклада (должностного оклада) (далее – оклад), установленного трудовым договором в соответствии с нормативными правовыми актами МЧС России.

Оклад может быть изменен в соответствии с вновь принятыми нормативными правовыми актами Российской Федерации в установленном законодательством порядке.

49. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, устанавливаемые законодательством, нормативными правовыми актами МЧС России, приказом Работодателя:

1) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 а) районный коэффициент в размере 20 процентов;
 б) процентная надбавка в зависимости от стажа работы за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – до 50 процентов в месяц, с предоставлением льгот, предусмотренных законодательством;

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов от оклада;

3) доплата за работу в сверхурочное время по итогам календарного года: за первые 2 часа в полуторном размере часовой ставки за каждый час, за остальные часы - в двойном размере часовой ставки;

4) ежемесячная доплата за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

5) ежемесячная доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день: в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

б) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

50. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2) премиальные выплаты по итогам работы;

3) премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

3) при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности - процентная надбавка за сложность и напряженность до 100 процентов оклада в месяц;

4) процентная надбавка Работникам, занятым ведением учета имущества и денежных средств, от 20 до 30 процентов оклада в месяц.

51. К основным показателям оценки эффективности труда Работников относятся следующие показатели:

1) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;

2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

3) применение в работе современных форм и методов организации труда.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера, их размеры и условия устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные показатели для стимулирования Работников устанавливаются локальными нормативными актами.

53. Работникам выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

1) свыше 1 года - 5 процентов;

- 2) свыше 3 лет - 10 процентов;
- 3) свыше 5 лет - 15 процентов;
- 4) свыше 10 лет - 20 процентов;
- 5) свыше 15 лет - 30 процентов.

54. Для определения выслуги лет приказом начальника Учебного центра создается комиссия.

Периоды, которые включаются в выслугу лет, за которую выплачивается надбавка, определяются нормативными правовыми актами МЧС России.

55. Основным документом для определения выслуги лет является трудовая книжка (военный билет).

56. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года).

57. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых Работникам могут быть снижены размеры премий или Работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются локальными нормативными актами.

58. Конкретные размеры премий Работников определяются исходя из своевременного и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и результатов работы в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

59. Выплата годовой премии производится в ноябре или декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются руководителем, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

60. Начальник Учебного центра имеет право лишать Работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

61. Годовая премия не выплачивается Работникам:

- 1) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 2) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- 3) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- 4) уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 ТК РФ);
- 5) принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

62. Из фонда оплаты труда Работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления Работника.

63. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя.

64. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из федерального бюджета на основании заявления Работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов в случаях:

- 1) рождения (усыновления (удочерения) ребенка - при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);
- 2) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у Работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- 3) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - при

предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

4) наличия иных уважительных причин, указанных в коллективном договоре или локальном нормативном акте, - при предъявлении подтверждающих документов.

Размер дополнительной материальной помощи определяется приказом Начальника Учебного центра.

65. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 62 настоящего коллективного договора, не выплачивается:

1) Работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

2) Работникам, выполняющим сезонные работы;

3) Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

4) Работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

5) Работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 ТК РФ.

66. Фонд оплаты труда Работников формируется в расчете на штатную численность Работников в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделяемых на оплату труда.

67. Годовой фонд оплаты труда Работников формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

1) окладов, в том числе оклада начальника Учебного центра - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд). В расчет фонда оплаты труда принимаются оклады с учетом их повышений, предусмотренных настоящей системой оплаты труда;

2) выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в размере до 6 процентов от окладного фонда;

3) выплат стимулирующего характера в размере до 100 процентов окладного фонда

4) материальной помощи в размере трех окладов.

68. Фонд оплаты труда Работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

69. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться начальником Учебного центра на осуществление выплат стимулирующего характера.

70. В пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в случае, если заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы (трудовые обязанности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок за стаж работы в указанных местностях, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) окажется ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, Работнику производится соответствующая доплата на основании приказа начальника Учебного центра.

71. Работодатель с учетом решения комиссии по социальным выплатам Работникам Учебного центра, создаваемой в Учебном центре, может направлять средства от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности на покрытие расходов на осуществление выплат стимулирующего характера Работникам, включая взносы на обязательное социальное страхование на выплаты по оплате труда, материальную помощь Работникам, материальную помощь ветеранам МЧС России Учебного центра, пенсионерам Учебного центра и других расходов.

Направления расходования средств от приносящей доход деятельности, основания, размеры и порядок выплат за счет средств от приносящей доход деятельности определяются Положением о приносящей доход деятельности Учебного центра, утверждаемым начальником Учебного центра.

Выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляются на основании приказа начальника Учебного центра с учетом решения комиссии по социальным выплатам Работникам Учебного центра.

Структура и состав комиссии по социальным выплатам Работникам Учебного центра, цели, задачи и порядок организации ее деятельности утверждается приказом начальника Учебного центра.

72. Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц, в установленные дни выплат – 15 число текущего месяца, последнее число текущего месяца путем перечисления средств на индивидуальные банковские счета Работников.

При этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

73. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (часть третья статьи 139 ТК РФ).

74. При направлении работника в служебную командировку за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, Работодатель возмещает Работнику суточные в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, расходы по проезду в размере фактических расходов с учетом установленных законодательством норм, в том числе по проезду железнодорожным транспортом в купейных вагонах повышенной комфортности, расходы по найму помещений в размере фактических расходов, иные расходы связанные с командировкой при условии, что они произведены Работником с разрешения или с ведома Работодателя.

75. В целях создания условий для оздоровления и укрепления здоровья, в качестве мер, направленных на мотивацию к здоровому образу жизни, Работодатель может:

1) предоставлять для Работников и членов их семей, бывших работников Учебного центра помещения спортивного комплекса Учебного центра (спортивный зал, тренажерный зал, спортивный манеж, стадион, теннисный стол) для занятий спортом без взимания платы;

2) направлять доходы от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности на покрытие расходов на укрепление здоровья Работников:

а) спортивно-оздоровительные услуги;

б) добровольное медицинское страхование (как полностью, так и частично);

в) на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий для Работников и членов их семей.

76. В случае смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), родителей и других близких родственников Работников, бывших работников Учебного центра Работодатель предоставляет Работнику, бывшим работникам Учебного центра автомобильный транспорт для организации похорон без взимания платы.

77. В исключительных случаях при возникновении у Работников и членов их семей, бывших работников Учебного центра сложных жизненных ситуаций (утрата или повреждение личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств, повлекшей ухудшение социально-бытовых условий проживания Работника, Работодатель может предоставить Работнику и членам его семьи, бывшим работникам Учебного центра общежитие (при наличии свободных помещений) для временного проживания (как правило, не более 3

месяцев) без взимания платы.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

78. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

79. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

80. Работодатель в области охраны труда обязан обеспечить:

- 1) безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 5) реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 6) разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 7) режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 9) оснащение средствами коллективной защиты;
- 10) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 11) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 12) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 13) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

14) недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

15) предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства о государственной тайне;

16) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

18) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

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

22) информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

23) разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;

24) ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ Работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

25) соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

26) приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

27) при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

77. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого Работодателя (иного лица), Работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим Работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников, в том числе Работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья Работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

81. Работодатель в области охраны труда имеет право:

1) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

2) вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

3) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

82. Работник в области охраны труда обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

3) следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4) использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5) проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда;

6) незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении Работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

83. Каждый Работник в области охраны труда имеет право на:

1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

3) получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

5) обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке;

6) обучение по охране труда за счет средств Работодателя;

7) дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда;

8) гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

9) обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий

труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

10) обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения Работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

11) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

12) внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в данном пункте гарантий и компенсаций устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом Работодателя с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации Работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

84. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа Работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного Работодателем плана мероприятий направляется Работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения Работодателя.

Возобновление деятельности Работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

85. Работник и Работодателем за нарушение требований по охране труда несут ответственность в соответствии с законодательством.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

86. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством.

8. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА

87. Возмещение ущерба, причиненного стороне трудового договора (Работодателю или Работнику), осуществляется в соответствии с законодательством.

9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

88. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

89. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

90. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

91. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

92. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

93. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются по взаимному согласию сторон коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

94. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечению срока действия коллективного договора стороны вправе либо продлить срок его действия не более чем на три года, либо заключить новый коллективный договор.

95. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора

на официальном сайте Работодателя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

96. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учебного центра, изменения его типа, реорганизации Учебного центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с начальником Учебного центра.

При смене формы собственности Учебного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности Учебного центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учебного центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

97. Изменения и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, путем коллективных переговоров.

98. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.


При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

99. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

100. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

Работодатель

Начальник ФАУ ДПО Сыктывкарский
учебный центр ФПС



(подпись)

С.Б. Лоцманенко

Работники:

Заведующий отделением специальных
дисциплин ФАУ ДПО Сыктывкарский
учебный центр ФПС



(подпись)

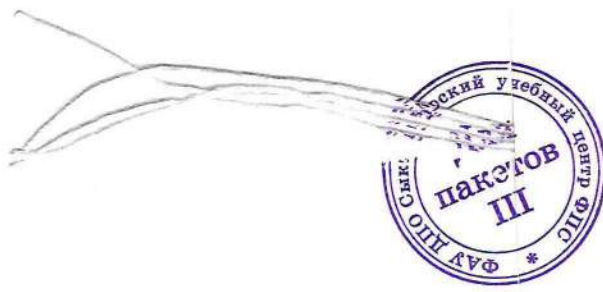
А.И. Кушманова

Преподаватель отделения специальных
дисциплин ФАУ ДПО Сыктывкарский
учебный центр ФПС



(подпись)

Ю.Г. Крисанов



В настоящем к.м. д.м.в.р. прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью

«Для пакетов № III» 23
(двадцать три) ЛИСТОВ