

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Воронежский институт повышения квалификации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»
на 2023-2026 годы

Одобрено на общем
собрании работников
института

«28» июня 2023 года

Юридический адрес: 394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, д. 231
Вступает в силу: с «02» июля 2023 г.

Воронеж 2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Воронежский институт повышения квалификации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (далее - Институт) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2023-2026 годы.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель - Институт, в лице начальника Института Зенина Юрия Николаевича, действующего на основании Устава Института.

Работники Института, представленные Советом трудового коллектива (далее – СТК) в лице председателя СТК Дмитриевой Ирины Михайловны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол от 08 июня 2023 г. № 5).

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. Прием и увольнение. Занятость

2.1. При приеме на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются трудовым договором (приложение №1 к настоящему договору), (на неопределенный или определенный срок), который заключается согласно ст. ст. 57-59, 63, 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора производится только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ.

Перевод на другую постоянную работу и перемещение работников осуществляется в соответствии со ст.72 ТК РФ, а временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

Все изменения трудового договора оформляются дополнительным соглашением между работником и работодателем (приложение №2 к настоящему договору).

2.2. Приём и увольнение работников осуществляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка Института и локальными нормативными актами.

2.3. Работодатель признает, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость.

В связи с этим работодатель обязуется:

- содействовать подготовке, переподготовке и переквалификации кадров;
- созданию новых рабочих мест для работников;
- принимать меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Института, сокращения численности или штата.

2.4. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость, использование труда работников в соответствии с их профессией и квалификацией, обусловленными трудовым договором.

2.5. Работодатель при проведении в установленном порядке организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численность работников регулирует, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения их приема;
- профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения договора и перемещения их внутри Института на освобождающиеся места.

При принятии решения о ликвидации Института, сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Института, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Института.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МЧС России, а также локальными актами Института.

В Институте действует система оплаты труда, установленная в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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 МЧС России от 14 декабря 2019 года № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

3.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам Института два раза в месяц:

20-го числа текущего месяца (за первую половину) и 5-го числа следующего месяца (за вторую половину) с обязательной выдачей расчетных листков с указанием начислений и удержаний.

Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств согласно части 5 статьи 2 Федерального закона от 01.05.2017 № 88-ФЗ на счет Работника в отделение банка с использованием национальной системы платежных карт МИР или выплачивается в кассе Института.

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

3.4. В случае привлечения работников к сверхурочной работе, она оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

- рождения (усыновления (удочерения) ребенка - при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);

- 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;

- 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);

- дорогостоящего лечения при предъявлении, подтверждающих документов.

Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Института на основании мотивированной докладной записки (рапорта) работника с учетом мнения СТК.

4. Гарантии и компенсации работникам

4.1. Работодатель предоставляет работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи сведений о трудовой деятельности способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя));

- в других случаях, установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в Институте более 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 18 лет.

4.3. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.4. Работодатель предоставляет лицам, уволенным по сокращению штата или численности работников, при прочих равных условиях, преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников, по их письменному заявлению предоставляется свободное от работы время (не менее пятнадцати часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Работодатель обеспечивает прохождение работниками системы повышения квалификации в сроки, соответствующие требованиям профессии (должности) работника с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, по возможности предусматривает в соответствующих финансово-хозяйственных документах расходы по финансированию мероприятий по повышению квалификации соответствующих категорий работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников Института устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительностью 40 часов, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для работников из числа профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам Института устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) продолжительностью не более 36 часов.

В целях обеспечения учебного процесса отдельные педагогические работники могут быть привлечены к проведению учебных занятий в субботний день, тогда выходной день должен быть предоставлен по желанию работника в другой день недели по согласованию с непосредственным руководителем. При этом количество выходных дней в месяц не должно быть меньше, чем установлено производственным календарем.

5.2. В Институте может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

5.3. 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.

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

5.4. По соглашению между работником и работодателем работникам, имеющим детей дошкольного и школьного (до 10 лет) возраста, при наличии возможности, может быть установлен, по их заявлениям, гибкий график работы (сдвиг начала и окончания работы, обеденного перерыва), без изменения продолжительности рабочей недели и при условии выполнения в полном объеме своих должностных обязанностей.

5.5. По соглашению работодателя с работником может быть установлен режим гибкого рабочего времени.

5.6. Для отдельных категорий работников может быть введена сменная работа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утвержденный приказом Института. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.7. Для отдельных категорий работников Института устанавливается ненормированный рабочий день. Им предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (Приложение №3 к настоящему договору).

5.8. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в Институте устанавливается для всех категорий работников, за исключением лиц из числа профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников, ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.8.1. Инвалидам, независимо от группы инвалидности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск размере 30 календарных дней.

5.8.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" работникам из числа профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам Института устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя СТК. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отделение кадров Института извещает работников о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника санаторной путевки по медицинским показаниям, а также детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов или

инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет), для осуществления ухода за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением ежегодный отпуск предоставляется вне графика в удобное для работника время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.11. Согласно приказу МЧС России от 03.06.2011 № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы», работникам Института предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы (далее - отпуск за стаж работы):

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы может быть предоставлен в удобное для работника время или приурочен к основному.

5.12. 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.

5.13. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях (помимо предусмотренных ст. 128 ТК РФ):

- болезни членов семьи работника или иных близких родственников - до пяти календарных дней;
- бракосочетания работника (детей работника) - до пяти календарных дней;
- при переезде работника на новое место жительства - 1 календарный день;
- в связи с призывом ребенка работника на военную службу (при отправке ребенка работника к месту прохождения военной службы) - 1 календарный день.

5.14. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в соответствующем локальном акте Института, графиках учета рабочего времени, графиках отпусков.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда обязуется:

- выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда,
- провести специальную оценку условий труда;
- выполнить мероприятия по улучшению условий труда разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящих и инженерно-технических работников организации;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организовать учет производственного травматизма, разработку рекомендаций и мероприятий по его снижению;
- обеспечить надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение;
- организовать своевременную стирку, ремонт и обезвреживание специальной одежды, а так же ремонт и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.3. В Институте создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и СТК в количестве 6 человек. Положение и состав комиссии утверждается приказом Института. Комиссия по охране труда возглавляется представителем работодателя.

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профессионального заболевания), работодатель обязуется оплатить расходы, связанные с погребением, в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" 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 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" 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 (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 в соответствии с настоящей статьей 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 организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, 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 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", 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 настоящего Кодекса. 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 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", 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 от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", 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.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со

своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные абзацем 2 п. 7.5. раздела 7 настоящего договора, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8. Участие работников в управлении Институтом

8.1. Работники вправе участвовать в управлении Институтом в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Данное право работники могут осуществлять непосредственно (путем участия в общих собраниях работников, получения информации по вопросам, затрагивающим их интересы и т.д.) или через свои представительные органы (ст.52 ТК РФ).

8.2. Общее собрание работников Института (далее - Общее собрание работников):

- принимает решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем (ст. 40 ТК РФ);
- избирает СТК (ст. 31 ТК РФ);
- принимает решение о поручении СТК представления интересов работников Института при проведении коллективных переговоров (ст. 31 ТК РФ);
- утверждает проект коллективного договора;
- принимает решение по иным вопросам, отнесенным законодательством РФ к его компетенции.

8.3. Общее собрание работников проводится по мере необходимости, но не реже двух раз год.

Общее собрание работников созывается по инициативе СТК.

СТК определяет вопросы, подлежащие рассмотрению на собрании.

Время, место и повестка дня собрания должны быть доведены СТК до сведения работников заблаговременно, но не позднее, чем за 1 день до его проведения.

Все работники Института имеют право присутствовать на общем собрании работников, принимать участие в обсуждении вопросов повестки дня и голосовать при принятии решений.

Общее собрание работников считается правомочным, если в нем участвует более половины от общего числа работников Института.

8.4. Решения общего собрания работников принимаются путем открытого голосования. Решение общего собрания считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на собрании работников.

В работе общего собрания работников (без права голоса) вправе принимать участие заместители начальника Института, иные должностные лица (по поручению начальника Института), на которых не распространяется действие ТК РФ.

Председатель СТК организует работу общего собрания работников.

8.5. Общее собрание работников избирает СТК Института - постоянно действующий коллегиальный представительный орган работников.

СТК:

- выносит на обсуждение общего собрания работников вопрос о необходимости заключения коллективного договора с работодателем;
- направляет работодателю свое мнение, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором (ст. 53 ТК РФ);
- проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 53 ТК РФ);
- участвует в разработке и принятии коллективного договора (ст. 53 ТК РФ);
- вносит обязательные для рассмотрения работодателем заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и получает сообщения о результатах его рассмотрения (ст. 195 ТК РФ);
- получает информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, вносит работодателю (в органы управления организацией) соответствующие предложения и участвует в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.ст. 229, 230 ТК РФ);
- участвует в работе комиссии по охране труда в Институте (ст. 218 ТК РФ);
- осуществляет иные полномочия представительного органа работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.6. Выборы СТК осуществляются путем тайного голосования. Работник считается избранным в СТК, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на общем собрании. Срок полномочий СТК составляет 3 года.

СТК избирается в количестве 5 человек. В его состав входят председатель СТК, заместитель председателя СТК, секретарь, а также 2 члена СТК. Организует работу СТК председатель. В отсутствие председателя СТК его обязанности выполняет заместитель.

Заседания СТК проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседание СТК считается правомочным, если на нем присутствуют более половины его членов.

8.7. Решения СТК принимаются путем открытого голосования. Решение СТК считается принятым, если за него проголосовало более половины его членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя является решающим.

8.8. Основными формами участия работников в управлении Институтом являются (ст.53 ТК РФ):

- учет мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором;
- проведение СТК консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

8.9. С учетом мнения СТК работодатель:

- утверждает правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее примененное в отношении него дисциплинарное взыскание (ст. 194 ТК РФ);
- рассматривает заявление этого органа о нарушении должностными лицами Института нормативных правовых актов о труде, соглашений, условий настоящего договора, и сообщает о результатах его рассмотрения (ст.195 ТК РФ);
- утверждает инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Порядок учета мнения СТК:

8.10.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также устанавливающих системы оплаты труда.

Работодатель в предусмотренных настоящим договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта,

содержащего нормы трудового права или устанавливающего системы оплаты труда, и обоснование по нему в СТК.

СТК вправе направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение СТК не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может провести дополнительные консультации с СТК в целях достижения взаимоприемлемого решения.

8.10.2. При осуществлении некоторых видов выплат в случаях, предусмотренных настоящим договором.

Работодатель перед принятием решения об оказании дополнительной материальной помощи, в случаях предусмотренных п.3.5 настоящего договора и определении ее конкретных размеров руководствуется мнением СТК, отраженном в соответствующем протоколе заседания СТК. Указанный протокол составляется на основании поступивших в СТК мотивированных письменных заявлений работников.

Работодатель перед принятием решения о выплате дополнительной премии за счет средств от приносящей доход деятельности и определении ее конкретных размеров согласовывает свое мнение с председателем СТК.

8.11. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором СТК вправе провести консультации с работодателем, т.е. рабочие встречи членов СТК с представителями работодателя, в ходе которых обсуждаются положения того или иного локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права. Предложение СТК о проведении консультаций является обязательным для работодателя.

Консультации должны быть проведены не позднее 3 дней с момента внесения СТК соответствующего предложения работодателю.

8.12. Работники вправе получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, за исключением сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну. Работники вправе обратиться за получением указанной информации как непосредственно, так и через СТК. Работодатель рассматривает соответствующие обращения работников в сроки, установленные действующим законодательством.

8.13. Работники вправе участвовать в разработке и принятии коллективных договоров с работодателем как непосредственно, так и через СТК, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Института.

9.6. Настоящий договор вступает в силу с 02.07.2023 и действует по 01.07.2026 года.

9.7. К настоящему договору прилагаются:

Образец Трудового договора (приложение № 1).

Образец Дополнительного соглашения к трудовому договору (приложение № 2).

Перечень должностей работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 3).

9.8. Все приложения к настоящему договору являются его неотъемлемыми частями.

Подписанный Сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодателем направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

От работодателя:
Начальник института



О.И. Зенин

«28» июля 2023 г.

От работников:
Председатель Совета
трудоого коллектива

 И.М. Дмитриева

«28» июля 2023 г.

Трудовой договор №

г. Воронеж
(город, населенный пункт)

« » 20 г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Воронежский институт повышения квалификации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника института Зенина Юрия Николаевича, действующего на основании Устава и гражданин

ФИО

(фамилия, имя, отчество)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Трудовой договор заключается:

(нужное подчеркнуть)

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок

(указать срок действия, причину заключения срочного трудового договора)

Дата начала работы: « » 20 года

Дата окончания работы:

2. Местом работы работника является:

Воронежский институт повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России, 394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, 231

(наименование структурного подразделения)

3. Должность работника:

(наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соотв. со штатным расписанием Института)

4. Данная работа является

(основной, совместительством)

5. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых в соответствии с законодательством о труде;

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

-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

-участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

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

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6. Работник обязан:

-добросовестно выполнять условия настоящего трудового договора;

-выполнять обязанности по должности в соответствии с должностной инструкцией;

-исполнять приказы, распоряжения и указания, вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Института, порядок работы со служебной информацией;

-поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

-не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

- работник обязан сообщать работодателю о смене фамилии, места жительства или иных персональных данных в течение трех рабочих дней с даты регистрации изменений персональных данных.

7. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работника добросовестного выполнения обязанностей по должности в соответствии с должностной инструкцией, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Института;

-привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, в т.ч. правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

8. Работодатель обязан:

-соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и настоящего трудового договора;

-предоставлять работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

-обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

-обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, но не реже, чем каждые полмесяца;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

-предоставлять представителям работника полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном ФЗ;

-возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

9. Работнику устанавливается должностной оклад размере _____ рублей в месяц.

Работнику устанавливаются следующие надбавки и доплаты к должностному окладу:

Работнику также выплачиваются следующие доплаты:

Порядок и условия выплаты надбавок и доплат Работнику устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором.

Работнику выплачиваются премии по результатам работы, материальная помощь и производятся иные выплаты в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором.

При повышении в централизованном порядке заработной платы Работник, с его согласия, об этом не предупреждается.

Согласен(а) _____
(подпись)

10. Работнику устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

-основной _____ календарных дней.

Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

На основании приказа МЧС России от 03.06.2011 N 285 "О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы" работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск за стаж службы и (или) работы в федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы.

11. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени – _____ часов в неделю.

12. Работодатель осуществляет социальное страхование работника в случаях и в порядке, установленном действующим законодательством.

13. Работник несет ответственность:

-за ущерб, причиненный работодателю своими виновными действиями (бездействием), в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о труде;

-за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о труде;

-за разглашение сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, ставших известными ему в связи с исполнением должностных обязанностей, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

14. Настоящий трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного настоящим трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, то настоящий трудовой договор аннулируется.

15. С целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе устанавливается испытательный срок продолжительностью — _____ месяца, с даты начала работы.

16. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего трудового договора. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством о труде Российской Федерации.

17. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной настоящим трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

18. Дополнительные условия трудового договора:

выплата заработной платы осуществляется с использованием пластиковых карт

19. Споры и разногласия по настоящему трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения - в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

20. Все иные вопросы, не урегулированные в настоящем трудовом договоре, решаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

21. С Уставом Института, коллективным договором и должностной инструкцией ознакомлен(-а)

_____ (ФИО)

22. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя в личном деле работника, второй экземпляр трудового договора хранится у работника.

22. Данные сторон трудового договора:

Работодатель:

Работник:

Воронежский институт повышения квалификации
сотрудников ГПС МЧС России
394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, 231
ИНН 3664245363, КПП 366401001
л/с 20316E87730 УФК по Воронежской области
Казначейский счет 0321464300000013100
Единый казначейский счет 40102810945370000023
Отделение Воронеж банка России//УФК по
Воронежской области г. Воронеж
БИК 042007001

Фамилия
Имя
Отчество
Адрес
Дата рождения
Паспорт серии
Выдан (кем):

Работодатель

Работник

Начальник института

Ю.Н. Зенин

_____ ФИО

« _____ » 20 ____ г.

« _____ » 20 ____ г.

м.п.

Экземпляр трудового договора получил (а)

" _____ " _____ 20 ____ года

_____ (подпись)

_____ (фамилия, инициалы Работника)

Дополнительное соглашение
к трудовому договору от №

г. Воронеж

(город, населенный пункт)

« » _____ 20 _____ г.

Федеральное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Воронежский институт повышения квалификации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице начальника института Зенина Юрия Николаевича, действующего на основании Устава и гражданин

_____ (фамилия, имя, отчество)

именуемый(-ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

2. Настоящее дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и является неотъемлемой частью трудового договора _____ от _____. Один экземпляр дополнительного соглашения хранится у работодателя в личном деле работника, второй экземпляр дополнительного соглашения хранится у работника.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с _____ года.

Работодатель:

Воронежский институт повышения квалификации
сотрудников ГПС МЧС России
394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, 231
ИНН 3664245363, КПП 366401001
№ 20316Е87730 УФК по Воронежской области
Казначейский счет 03214643000000013100
Единый казначейский счет 40102810945370000023
Отделение Воронеж банка России/УФК по
Воронежской области г. Воронеж
БИК 042007001

Работодатель

Начальник института

Ю.Н. Зенин

« _____ » _____ 20 _____ г.

М.П.

Работник:

Фамилия
Имя
Отчество
Адрес
Дата рождения
Паспорт серии
Выдан (кем):

Работник

ФИО

« _____ » _____ 20 _____ г.

Экземпляр дополнительного соглашения получил (а)
" _____ " _____ 20 _____ года

_____ (подпись)

_____ (фамилия, инициалы Работника)

Перечень должностей работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование должности	Количество дополнительных календарных дней к отпуску
Главный бухгалтер-начальник отделения	6
Бухгалтер	6
Экономист	6
Заведующий библиотекой	6
Заведующий складом	6
Заведующий хозяйством	6
Комендант	6
Менеджер по персоналу	6
Начальник котельной	6
Старший инспектор по основной деятельности	6