

Начальник Главного управления
МЧС России по Орловской области
генерал-майор в.в. сл.

[Signature]
А.А. Новиков

«14» 04 2023 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Главного управления МЧС России
по Орловской области

[Signature] Ю.А. Новосёлов

«17» апреля 2023 г.

**Коллективный договор
федеральных государственных гражданских служащих и работников
Главного управления МЧС России по Орловской области
на 2023-2026 гг.**

Отдел по обеспечению переданных
государственных полномочий в
сфере трудовых отношений
Администрации города Орла

рег. № 2279-11/10-20
дата рег. «20» 04 2023 г.
подпись *[Signature]*

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.

**Раздел 3. ГОСУДАРСТВЕННО-СЛУЖЕБНЫЕ (ТРУДОВЫЕ)
ОТНОШЕНИЯ.**

Раздел 4. РЕЖИМ ТРУДА.

Раздел 5. РЕЖИМ ОТДЫХА.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА.

Раздел 7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Раздел 8. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.

Раздел 9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.

Раздел 10. ОХРАНА ТРУДА.

Раздел 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

**Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

Раздел 13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

Раздел 14. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту именуется - ТК РФ), Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ), нормативными правовыми актами МЧС России, 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 2023-2025 годы, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в сфере труда и его охраны, занятости и социального страхования.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - Главное управление МЧС России по Орловской области (далее по тексту именуется - Главное управление) в лице начальника Главного управления генерал-майора внутренней службы Новикова Александра Александровича, действующего на основании Положения о Главном управлении;

Федеральные государственные гражданские служащие, работники Главного управления в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту именуется – Профсоюз) Главного управления Новосёлова Юрия Анатольевича, действующего на основании протокола профсоюзного собрания Главного управления от 06.03.2023 №2.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе.

1.3. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Главном управлении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, обеспечивающим социальную защиту работников, распространяющимся на работодателя и всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.4. Предметом коллективного 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.

1.5. Коллективный договор заключен в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в Главном управлении, максимально способствующей его эффективной, стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

установления и обеспечения объема социально-трудовых прав и гарантий работников;

урегулирования трудовых отношений между сторонами;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора, а также обязательность исполнения условий, указанных в нем.

1.7. Коллективный договор подготовлен с учетом мнения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией Главного управления.

1.8. Коллективный договор распространяется на всех гражданских служащих и работников Главного управления и обязателен для выполнения работодателем, гражданскими служащими и работниками и выборным профсоюзным органом.

К гражданским служащим и работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профсоюз на представительство их интересов, нормы Коллективного договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.9. Стороны договорились, что работодатель доводит текст коллективного договора под роспись:

до сведения федеральных государственных гражданских служащих, работников Главного управления в двухнедельный срок дней со дня его уведомительной регистрации, а также размещает на официальном сайте Главного управления;

до сведения всех вновь поступающих на работу (службу) при заключении трудового договора (контракта).

1.10. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания.

1.10. Стороны обязуются вступать в переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия не позднее шести месяцев до окончания срока действия Коллективного договора и подписать его до окончания срока действия коллективного договора.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается на тех же условиях до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

1.11. Стороны:

1.11.1. Не могут в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Любые изменения или дополнения условий коллективного договора в период его действия не могут ухудшать или уменьшать уровень действующих гарантий и компенсаций, если иное не установлено нормами

законодательства Российской Федерации, и вносятся только по взаимному согласованию сторон.

В случае необходимости внесения дополнений и изменений заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, являющимся приложением и неотъемлемой частью настоящего договора, проходят уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду и доводятся под роспись до каждого работника, государственного служащего.

1.11.2. Обеспечивают участие представителей каждой стороны в работе при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений Коллективного договора и его выполнением.

Толкование положений осуществляется по взаимному согласованию представителей Сторон.

1.11.3. Своевременно представлять друг другу полную и достоверную информацию о принятых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы гражданских служащих и работников.

1.12. Положения нормативных правовых актов, принятых в Российской Федерации в период действия коллективного договора, улучшающие социально-правовое, трудовое и связанное с ним экономическое положение работников, заменяют менее благоприятные нормы коллективного договора и применяются с момента их вступления в силу.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:
изменения наименования Главного управления;
расторжения трудового договора (контракта) с представителями сторон, подписавшими коллективный договор;
реорганизации (на период реорганизации);
ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые с каждым из работников.

1.15. В период действия коллективного договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, способные повлечь возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.16. Стороны договорились своевременно представлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях,

затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы федеральных государственных гражданских служащих и работников Главного управления.

1.17. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора сторонами в установленном порядке направляет его на уведомительную регистрацию в отдел по обеспечению переданных государственный полномочий в сфере трудовых отношений Администрации города Орла.

1.18. Затраты, связанные с реализацией условий настоящего коллективного договора, осуществляются за счет и в пределах доведенных до работодателя лимитов бюджетных обязательств, выделяемых из федерального бюджета.

Раздел 2. Взаимоотношения сторон.

2.1. Стороны строят свои взаимоотношения на следующих принципах:
равноправия, делового и социального партнерства;
взаимного уважения и учета интересов;
заинтересованности в участии в договорных отношениях;
соблюдения сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
полномочности представителей сторон;
свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
добровольности принятия на себя обязательств;
реальности принимаемых на себя обязательств;
открытости и гласности по вопросам выполнения принятых на себя обязательств;

обязательности и подконтрольности выполнения условий настоящего коллективного договора;

ответственности сторон за невыполнение условий настоящего коллективного договора.

Действующая в Главном управлении первичная профсоюзная организация, на момент подписания настоящего коллективного договора объединяет менее половины работников Главного управления и на общих собраниях работников тайным голосованием определено, что представлять интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне в период действия коллективного договора будет председатель Профсоюза Главного управления Новосёлов Юрий Анатольевич, избранный для осуществления указанных полномочий на общих собраниях.

В случае если в период действия коллективного договора действующая или иная профсоюзная организация, созданная в Главном управлении, объединит более половины работников, в силу статей 29, 30 ТК РФ полномочия представительного органа работников перейдут к указанной профсоюзной организации.

2.2. В целях исполнения принятых в рамках коллективного договора обязательств, обеспечения устойчивой работы Главного управления и

повышения уровня жизни работников:

2.2.1. Работодатель обязуется:

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

предоставить работникам работу, обусловленную служебным контрактом (трудовым договором);

обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;

начислять и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные ТК РФ, разделом VI настоящего коллективного договора, положением об оплате труда работников Главного управления, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, соглашениями;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Главным управлением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах и случаях;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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, федеральными законами и иными нормативными актами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором;

представлять полномочным представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

под роспись знакомить работников и федеральных государственных гражданских служащих, поступающих на работу (службу), при заключении трудового договора (контракта) с коллективным договором, издаваемыми и действующими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

рассматривать представления работников, их уполномоченных представителей, профсоюзного органа о нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков учитывать преимущественное право отдельных категорий работников на предоставление отпуска в удобное для них время, в соответствии со статьёй 123 ТК РФ;

обеспечить нормальные бытовые условия работникам, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

не издавать локальных нормативных актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;

не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

обеспечить защиту персональных данных работника, полученных в связи с трудовыми отношениями;

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

2.3. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора и других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством у работодателя;

вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников;

в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые председателем первичной профсоюзной организации предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на работодателя;

вносить предложения по улучшению условий труда работников.

2.4. Федеральные государственные гражданские служащие и работники обязуются:

добросовестно, полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них настоящим коллективным договором, служебным контрактом, трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

совершенствовать свое профессиональное мастерство и навыки, развивать творческое отношение к труду;

стремиться к высокой эффективности своего труда;

создавать и поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе во время исполнения своих трудовых обязанностей, уважать права друг друга;

поддерживать деловую репутацию и престиж Главного управления;

воздерживаться от объявления забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых на себя обязательств;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно ставить в известность работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнить свою работу;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

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

2.5. За нарушение взаимных обязательств по договору стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 3. Государственно - служебные (трудовые) отношения.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Государственно - служебные отношения (далее - служебные отношения) с гражданскими служащими регулируются Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ), а в части, не урегулированной указанным федеральным законом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, МЧС России, содержащими нормы трудового права.

3.2. Трудовые отношения работников регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, МЧС России, содержащими нормы трудового права.

3.3. Содержание служебного контракта и трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и ТК РФ.

Условия, включаемые в служебный контракт и трудовой договор, не могут ухудшать положение гражданских служащих и работников Главного управления по сравнению с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором.

Условия служебного контракта и трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий гражданского служащего, работника, установленные законодательством Российской Федерации и Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.4. Не допускается установление в коллективных и трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими работниками.

3.5. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на определенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Служебный контракт (трудовой договор) оформляется в двух идентичных экземплярах, подписываемых работником и работодателем, один из которых хранится у работодателя, второй передается работнику. Получение работником экземпляра служебного контракта (трудового договора) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре служебного контракта (трудового договора), хранящемся у работодателя.

Служебный контракт (трудовой договор) является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно строго соответствовать условиям заключенного служебного контракта (трудового договора). По требованию государственного служащего или работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.6. При заключении служебного контракта испытание не

устанавливается:

для граждан, получивших среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена или высшее образование в соответствии с договором о целевом обучении с обязательством последующего прохождения гражданской службы и впервые поступающих на гражданскую службу;

для гражданских служащих, назначенных в соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 31 Федерального закона 79-ФЗ на должность гражданской службы в порядке перевода в связи с сокращением должностей гражданской службы или упразднением государственного органа;

для иных граждан и гражданских служащих, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрены гарантии по сохранению места работы (должности).

3.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (статья 59 ТК РФ).

3.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или самим трудовым договором.

3.9. Трудовой договор должен содержать все существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника являются недействительными и не подлежат применению.

Условия, включенные в трудовой договор, улучшающие положение работника становятся обязательными для работодателя.

При приеме на работу (до подписания служебного контракта (трудового договора) федеральный государственный гражданский служащий, работник под роспись знакомится с условиями предстоящей работы, Положением о Главном управлении, настоящим коллективным договором, Регламентом служебного времени военнослужащих, сотрудников ФПС ГПС, федеральных государственных гражданских служащих и работников, положениями об оплате труда гражданского персонала Главного управления, правилами обработки персональных данных в Главном управлении, правилами и инструкциями по охране труда, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.10. Стороны следуют правилу, что оформляемое при приеме на работу личное дело работника не может содержать сведений, не предусмотренных действующим законодательством. Личное дело является

строго конфиденциальным документом, знакомиться с которым разрешено работнику и уполномоченным должностным лицам.

3.11. В целях определения пригодности лиц, принимаемых на гражданскую службу, работу в Главное управление, к выполнению поручаемой им работы, прохождение предварительного медицинского осмотра до заключения трудового договора является обязательным.

В случаях, установленных законом (статьи 213, 328 ТК РФ), заключение трудового договора допускается только при условии прохождения работником обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

3.12. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, работники освобождаются от работы на один день один раз в три года с сохранением 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 (за исключение работников согласно пункту 3.13.).

3.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работника, 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.

3.14. При приеме на работу в трудовой договор соглашением сторон может включаться дополнительно условие об испытании работника продолжительностью - не более трех месяцев, в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание не устанавливается:

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;

лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

иным лицам в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Работник и работодатель, заключив трудовой договор, принимают на себя обязательства выполнять без исключения все его условия. В этой связи работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

3.16. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.17. В целях совершенствования подготовки работников, повышения уровня их профессиональной квалификации, служебного роста и социальной защищенности стороны договорились о том, что работодатель:

определяет необходимость с учетом мнения Профсоюза работников и организует за счет средств, выделяемых из федерального бюджета на соответствующие цели, дополнительное профессиональное образование, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с сохранением за ними на период обучения места работы, занимаемой должности и среднемесячной заработной платы по основному месту работы в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств;

в установленном порядке организует отбор и направление работников в образовательные учреждения системы МЧС России;

предоставляет в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования (поступающим в учреждения высшего и среднего профессионального образования) при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

3.18. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

3.19. Работники, прошедшие переподготовку и повысившие свой

профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, при наличии в Главном управлении соответствующей вакансии имеют преимущественное право в переводе на более квалифицированную должность с повышением должностного оклада (тарифной ставки).

Должностное продвижение федеральных государственных гражданских служащих и работников осуществляется на основании ходатайства непосредственного и прямого руководителей и решения работодателя.

3.20. Отстранение работника от работы (недопущение к работе) производится работодателем по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 76 ТК РФ.

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

3.21. Отстранение федеральных государственных гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) производится работодателем по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 32 Федерального закона 79-ФЗ.

3.22. 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.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника персонально под роспись в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца до их введения.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в рамках Учреждения за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

3.23. При проведении служебной проверки в отношении федерального государственного гражданского служащего и урегулировании конфликта интересов в состав комиссии по проведению служебной проверки и комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов включаются

представители профсоюзного органа и по решению работодателя представители структурных подразделений Главного управления.

3.24. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного профсоюзного органа.

3.25. Расторжение трудового договора осуществляется исключительно по основаниям и в порядке, установленным ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

3.26. Работодатель в рамках своих полномочий и возможностей с учетом мнения Профсоюза обязуется принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников. К числу мер по предотвращению массовых увольнений могут относиться:

снижение административно-управленческих расходов;

отказ с учетом имеющихся возможностей от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных структурных подразделениях, так и в целом по Главному управлению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

предоставление работникам по их заявлениям отпусков без сохранения заработной платы любой продолжительности.

3.27. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с реорганизацией, ликвидацией Главного управления или сокращением численности или штата, работодатель обязуется:

а) в письменной форме под роспись предупреждать работников о предстоящем высвобождении персонально, а также информировать об этом профсоюзный орган работников и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников¹, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

б) регулировать численность работающих, в первую очередь, за счет: естественного оттока кадров;

временного ограничения их приема;

перемещения их внутри Главного управления при наличии вакантных

¹ Массовым увольнением считается увольнение из Главного управления при сокращении численности или штата работников в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

должностей;

в) принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

г) работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Главного управления и сокращением численности или штата работников предоставлять по заявлению работника свободное от работы время, но не более 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

3.28. Расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую профессии, специальности и квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязуется предложить работнику все имеющиеся в Учреждении вакантные должности в соответствии с его квалификацией, опытом работы и состоянием здоровья.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата производится работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства высвобождаемых работников.

3.29. Гарантии и компенсации в связи с сокращением численности штата и высвобождением работников Главного управления определяются законодательством Российской Федерации о труде.

3.30. Увольнение федеральных государственных гражданских служащих, работников, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

3.31. С письменного согласия работника работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.32. В день расторжения трудового договора работодатель выдает работнику его трудовую книжку и производит с ним окончательный расчет.

Раздел 4. Режим труда

4.1. Режим служебного времени гражданских служащих регулируется служебным распорядком, режим рабочего времени работников - правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работодатель обеспечивает гражданским служащим и работникам Главного управления нормальную продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающую 40 часов в неделю, за

исключением работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.3. Для работников, занятых на работах с опасными условиями труда, с их письменного согласия, оформляется путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой-третьей статьи 92 ТК РФ:

при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов.

4.4. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, с их письменного согласия, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, сокращенная продолжительность рабочего времени может быть увеличена до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размерах, не ниже установленных частью 1 статьи 152 ТК РФ для оплаты сверхурочной работы.

4.4. Привлечение отдельных работников к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ, производится работодателями с их письменного согласия. В других случаях привлечение работника к сверхурочным работам допускается с его письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа за исключением работников, осуществляющих трудовую деятельность, связанную с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ. Привлечение работников Главного управления, трудовая деятельность которых связана с тушением пожаров и проведением аварийно-спасательных работ осуществляется в соответствии с действующим законодательством, регламентирующим режим труда и отдыха в пожарно-спасательных и аварийно-спасательных подразделениях.

Исполнение гражданским служащим должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности служебного времени допускается с его письменного согласия и оплачивается как сверхурочная работа только в том случае, если ему не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный день.

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, 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.5. Работодатель может вводить дистанционный (удаленный) режим работы в соответствии с порядком, определенным статьей 312 ТК РФ, и на условиях, определенных локальными нормативными актами, принятым с учетом мнения Профсоюза.

4.6. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и гражданский служащий, работник устанавливает порядок взаимодействия, предусматриваемый конкретное время выполнения гражданским служащим, работником служебной, трудовой функции дистанционно в пределах служебного, рабочего времени, установленного служебным контрактом, трудовым договором. Порядок взаимодействия устанавливается локальными нормативными актами, принятыми в учет мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.7. При введении режима дистанционной (удаленной) работы гражданский служащий, работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима служебного, рабочего времени и времени отдыха гражданского служащего, работника, осуществляющего свою служебную, трудовую деятельность дистанционно, устанавливаются локальным нормативным актом, принятым с учетом Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством.

4.8. Для работников Главного управления, где по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, - три месяца.

4.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ) производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также 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.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, представителя нанимателя.

4.11. Работа в ночное время (ночное время - время с 22 часов до 6 часов). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.12. По соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии отдельным работникам может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан на основании письменного заявления и подтверждающих документов в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю следующим лицам:

беременным женщинам;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

работникам, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, предоставлении выходных и праздничных дней, исчислении трудового стажа и других трудовых прав. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.13. При направлении федерального государственного гражданского служащего (работника) в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки 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 направления в служебную командировку.

4.14. 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 вторым настоящего пункта, 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, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

Раздел 5. Режим отдыха.

5.1. Работникам предоставляются все виды времени отдыха, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2. Общими выходными днями для работников учреждения, которым установлена пятидневная рабочая неделя, являются суббота и воскресенье.

Работникам со сменным графиком работы при суммированном учете рабочего времени выходные дни предоставляются в различные дни недели в соответствии с графиком, разработанным с соблюдением установленной законом нормы продолжительности еженедельного непрерывного отдыха в среднем за учетный период.

5.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только в случаях и в порядке, предусмотренном п. 4.6 настоящего коллективного договора.

5.4. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц; работникам, совмещающим работу с учебой, в порядке и количестве, определенном действующим ТК РФ (статьи 173-174 ТК РФ).

5.5. Гражданским служащим предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением замещаемой должности гражданской службы и денежного содержания.

Ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков.

5.6. Гражданским служащим предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет продолжительностью:

а) при стаже гражданской службы от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

б) при стаже гражданской службы от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

- в) при стаже гражданской службы от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;
- г) при стаже гражданской службы 15 лет и более – 10 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском за выслугу лет.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться гражданскому служащему ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным представителем нанимателя.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, используемого гражданским служащим в служебном году, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, не может быть менее 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

5.8. В исключительных случаях, если предоставление гражданскому служащему ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем служебном году может неблагоприятно отразиться на осуществлении задач и функций МЧС России или на осуществлении полномочий лица, замещающего государственную должность, по решению представителя нанимателя и с письменного согласия гражданского служащего допускается перенесение части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, на следующий служебный год. При этом перенесенная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть использована не позднее 12 месяцев после окончания того служебного года, за который эта часть отпуска предоставляется.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению гражданского служащего могут быть заменены денежной компенсацией.

5.9. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам гражданскому служащему по его письменному заявлению решением представителя нанимателя может предоставляться отпуск без сохранения денежного содержания продолжительностью не более одного года. Гражданскому служащему также предоставляется отпуск без сохранения денежного содержания в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным работникам в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный отпуск инвалидами войны используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка.

Отпуск ветеранами боевых действий² используется в удобное для них время. Также указанной категории предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.12. Работникам Главного управления в соответствии с действующим законодательством, по их письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы установленной продолжительностью.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников федеральной противопожарной службы, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

² К ветеранам боевых действий относятся лица в соответствии с определением, содержащимся в статье 3 Федерального закона от 12.01.1995 №5-ФЗ «о ветеранах».

День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1-4 класс);

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.13. Работникам федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы:

- 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.

5.14. Работникам Главного управления, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и (или) опасные условия труда составляет 7 календарных дней.

При условии, что работник фактически проработал во вредных условиях не менее 11 месяцев. Если работник отработал менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

Работника знакомят под роспись с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценкой условий труда.

5.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

5.16. Федеральному государственному гражданскому служащему (работнику), имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, федеральному государственному гражданскому служащему (работнику),

имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, федеральному государственному гражданскому служащему (работнику), осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению федерального государственного гражданского служащего (работника) может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в Главном управлении и имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), работодатель предоставляет первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы - в период, когда позволяют производственные условия.

5.18. Графики отпусков гражданских служащих и работников Главного управления утверждаются начальником Главного управления с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий гражданского служащего (работника), в случаях: временной нетрудоспособности; исполнения во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством. Работодатель обязан доводить очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год до сведения всех работников.

График отпусков обязателен для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работодатель под роспись извещает работников не позднее, чем за две недели до его начала.

5.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Работодатель обязан предоставить оплачиваемый отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы, а также в иное удобное для них время следующим категориям работников:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

лицам, работающим по совместительству, в период отпуска по основной работе;

одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.21. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.22. Отзыв гражданского служащего, работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников Главного управления, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также беременных женщин.

5.23. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Раздел 6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда гражданских служащих МЧС России производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе в соответствии с Федеральным законом 79-ФЗ, Указом Президента Российской Федерации от 25 июля 2006 г. № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих», нормативными правовыми актами МЧС России.

6.2. Оплата труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 марта 2007 г. № 176 «Об оплате труда работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной службы», нормативными правовыми актами МЧС России.

6.3. Выплата денежного содержания гражданским служащим и заработная плата работникам регулируется ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами МЧС России в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в федеральном бюджете на оплату их труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации денежного содержания (заработной платы) в установленные Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации сроки. (сокращен)

6.4. Выплата денежного содержания, заработной платы производится в рублях Российской Федерации 2 раза в месяц в следующие сроки:

15 числа каждого выплачивается заработная плата за первую половину месяца;

30 числа каждого месяца (в феврале 28 числа соответственно) производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

В случае если соответствующие даты выплаты совпадают с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты.

В связи с особенностями исполнения бюджетных обязательств выплата заработной платы за вторую половину декабря допускается ранее указанного срока.

Выплата заработной платы производится посредством перечисления денежных средств на банковский лицевой счет, указанный работником.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Выплата денежного содержания гражданскому служащему за период ежегодного оплачиваемого отпуска должна производиться не позднее, чем за 10 календарных дней до начала указанного отпуска.

Организационно-распорядительные документы Главного управления, касающиеся вопросов оплаты труда гражданских служащих и работников, принимаются и изменяются с учетом мнения Профсоюза.

6.5. Оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания.

6.5.1. Денежное содержание гражданского служащего состоит из месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы (далее - должностной оклад) и месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы (далее - оклад за классный чин), которые составляют оклад месячного денежного содержания гражданского служащего (далее - оклад денежного содержания), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее - дополнительные выплаты).

6.5.2. Размеры должностных окладов и окладов за классный чин федеральных государственных гражданских служащих устанавливаются Указом Президента Российской Федерации и могут индексироваться в соответствии с вновь изданными нормативными правовыми актами.

6.5.3. К дополнительным выплатам относятся:

ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах:

при стаже гражданской службы	в процентах
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы:

по ведущей группе должностей (начальники, заместители начальников отделов) – от 30 до 40 % должностного оклада;

по старшей группе должностей (главный и ведущий специалист – эксперт, старший специалист 1 разряда) - от 20 до 30 % должностного оклада;

по младшей группе должностей (специалист 1 разряда) - до 20 % должностного оклада.

ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок выплаты которых определяется представителем нанимателя с учетом обеспечения задач и функций государственного органа, исполнения должностного регламента (максимальный размер не ограничивается);

ежемесячное денежное поощрение;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет

средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

6.5.4. Гражданским служащим производятся другие выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.6. Заработная плата работников включает в себя должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам отражены в Положении об оплате труда работников Главного управления, утвержденным приказом Главного управления, другими организационно-распорядительными документами.

Индексация должностных окладов производится в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ в следующем размере:

за первые два часа работы, - не менее чем в полуторном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки);

за последующие часы, - не менее чем в двойном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки).

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

6.8. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ в следующем размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, - 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. Оплата в повышенном размере производится 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).

6.10. Работникам за каждый час работы в ночное время производится доплата из расчета 35 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Время нахождения в служебной командировке (включая дни приезда, отъезда и нахождения в пути, выпадающие на рабочие дни, а также периоды профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации с отрывом от основных обязанностей по направлению Работодателя, оплачиваются по среднему дневному заработку из расчета 8 часового рабочего дня за каждый день занятости не зависимо от его фактической продолжительности.

Дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваются в соответствии с правилами ст. 153 ТК РФ исходя из часовой тарифной ставки.

6.12. Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

6.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы, должности и средней заработной платы, а также возмещение расходов:

по проезду;

по найму жилого помещения;

иных расходов, произведенных работником с разрешения работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются постановлением Правительства РФ от 02 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» и приказом МЧС России от 23.05.2013 № 337 «О возмещении суточных расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений и организаций, находящихся в ведении МЧС России, и гражданскому персоналу спасательных воинских формирований МЧС России за счет средств федерального бюджета».

6.14. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.15. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.17. В случае смерти (гибели) федерального государственного гражданского служащего, работника производится окончательный расчет на день его смерти. Выплата денежных средств осуществляется членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении на день его смерти в соответствии с Положениями об оплате труда гражданского персонала.

Раздел 7. Содействие занятости.

7.1. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости приоритетными областями служебных и трудовых отношений.

7.2. При принятии решения о реорганизации Главного управления, сокращении должностей гражданских служащих, численности или штата работников предупреждают их персонально под роспись в установленные законодательством Российской Федерации сроки. Информация о возможном высвобождении работников представляется в профсоюзный орган, а также в службу занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного гражданского служащего, работника, а в случае если решение о сокращении должностей гражданской службы, численности или штата работников может привести к массовому увольнению гражданских служащих или работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.3. Гарантии и компенсации в связи с сокращением должностей гражданской службы и высвобождением работников учреждений и организаций МЧС России определяются законодательством Российской Федерации.

7.4. Стороны договорились, что применительно к Главному управлению увольнение является массовым в случаях:

а) ликвидация (упразднения) подразделения Главного управления с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности Главного управления в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;
200 и более человек в течение 60 календарных дней;
500 и более человек в течение 90 календарных дней.

7.5. При сокращении должностей гражданской службы, работников Главного управления учитываются нормы, предусмотренные статьей 31 Федерального закона № 79-ФЗ, статьей 179 ТК РФ.

7.6. Работодатель сохраняет за гражданским служащим, работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

7.7. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей гражданской службы численности или штата работников, численность работающих регулируют в первую очередь за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых гражданских служащих, работников до наступления срока расторжения служебного контракта или трудового договора и перемещения их внутри подразделений Главного управления на вакантные должности.

Увольнение гражданских служащих в связи с сокращением должности гражданской службы и работников в связи с сокращением численности или штата производится работодателем как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства этих гражданских служащих, работников.

7.8. При сокращении должности гражданской службы, численности или штата работников учитываются нормы ТК РФ, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на замещение должности гражданской службы или на работе.

7.9. Помимо категорий гражданских служащих, работников, пользующихся преимущественным правом оставления на замещаемой должности гражданской службы или работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается, для:

проработавших в Главном управлении свыше 10 лет;
работников и гражданских служащих, получивших профзаболевание, трудовое увечье или производственную травму в учреждениях, организациях МЧС России;

одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида – не достигшего 18-летнего возраста);

женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

руководителя(заместителя) Профсоюза, не освобожденных от основной работы;

семейных - 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);

лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

гражданских служащих и работников, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по старости).

7.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно при наличии возможности трудоустройства.

7.11. При освобождении гражданских служащих от замещаемой должности гражданской службы в связи с сокращением должностей гражданской службы и увольнении работников они предупреждаются о предстоящем увольнении в сроки, определенные законодательством Российской Федерации.

7.12. Увольнение работников Главного управления, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии со статьей 373 ТК РФ. При этом работодатель обязан ознакомить гражданского служащего, работника со всеми имеющимися вакансиями, соответствующими его квалификации.

7.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в представлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Главного управления, сокращением численности или штата работников Главного управления, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

7.15. Работодатель с письменного согласия гражданского служащего, работника вправе расторгнуть с ним служебный контракт, трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему

дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

Раздел 8. Развитие кадрового потенциала.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Главного управления, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.2. Направляет гражданского служащего, не прошедшего аттестацию по причине несоответствия уровня профессиональной подготовки требованиям к занимаемой им государственной должности соответствующей группы, с его согласия, на повышение квалификации или переподготовку.

8.1.3. В установленном порядке организует отбор и направление в образовательные учреждения системы МЧС России работников.

8.1.4. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке федеральных государственных гражданских служащих, работников Главного управления в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.1.5. Предоставляет необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения федеральных государственных гражданских служащих, работников, а также обучающихся в образовательных учреждениях без отрыва от служебной (трудовой) деятельности впервые.

8.1.6. Создает федеральным государственным гражданским служащим, работникам Главного управления, совмещающим службу (работу) с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, необходимые условия и обеспечивает гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

8.1.7. Учитывает результаты профессиональной подготовки при продвижении по службе (работе) федеральных государственных гражданских служащих, работников.

Раздел 9. Молодежная политика.

9.1. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом (работником) является гражданский служащий (работник) принятый на службу (работу) в Главное управление на основании служебного контракта (трудового договора), в возрасте до 35 лет включительно без установления требований к уровню профессионального образования.

9.2. Приоритетными направлениями совместной деятельности сторон являются:

9.2.1. Содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов (работников).

9.2.2. Развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи.

9.2.3. Обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов (работников).

9.3. Работодатель в целях привлечения и закрепления на службе (работе) молодых специалистов (работников):

9.3.1. Активно использовать институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных гражданских служащих и работников.

9.3.2. Исходя из потребности, представлять должности выпускникам образовательных организаций МЧС России, обучающимся по целевому направлению МЧС России.

9.3.3. Информировать молодых специалистов (работников) о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействует участию представителей молодежи по ведению коллективных переговоров.

9.3.4. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

9.3.5. Поощряет молодых специалистов (работников), добивающихся высоких показателей в службе (работе) и активно участвующих в деятельности профсоюзной организации.

9.4. Для привлечения и закрепления молодых специалистов принимаются следующие меры:

оказание эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации;

создание условий для психологической и социальной стабильности молодого специалиста и укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества;

формирование условий для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;

создание условий для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;

проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

организация активного досуга для молодых специалистов (работников) и членов их семей, в том числе проведения спортивно-оздоровительных мероприятий.

Раздел 10. Охрана труда.

10.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны

труда возлагаются на работодателя.

10.2. В целях сохранения жизни здоровья гражданских служащих и работников работодатель ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, противопожарную безопасность, снижение рисков несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, снижение смертности от предотвратимых причин, увеличение продолжительности жизни и сохранения здоровья гражданских служащих, работников, а также обеспечивают:

а) безопасность гражданских служащих и работников Главного управления при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве техники, инструментов, сырья и материалов;

б) приобретение и выдачу за счет средств федерального бюджета специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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, контролирует правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты;

в) условия, соответствующие требованиям правил пожарной безопасности, охраны труда и санитарных норм на каждом рабочем месте;

г) режим труда и отдыха гражданских служащих и работников Главного управления в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

д) обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации в отношении работников федеральной противопожарной службы в соответствии с условиями страхования Договора оказания услуг по обязательному государственному личному страхованию работников ФПС МЧС России;

е) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по соблюдению обязательных требований пожарной безопасности, охране труда, стажировку, а также проверку знаний в области пожарной безопасности и требований охраны труда;

ж) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;

з) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и ежегодных диспансеризаций, других обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также в случае медицинских противопоказаний;

и) 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 неотложной медицинской помощи;

к) расследование и учет в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

л) представление каждому гражданскому служащему, работнику 1 раз в год дополнительного оплачиваемого выходного для прохождения диспансеризации (профилактического медосмотра);

м) проведение мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков, ознакомлению гражданских служащих, работников с их профессиональными рисками.

10.3. Гражданский служащий, работник:

а) обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

б) может принять личное участие или 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;

в) обязан соблюдать требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения людей, порядок содержания территорий, зданий, сооружений, помещений организаций и других объектов защиты в целях обеспечения пожарной безопасности.

10.4. Гражданский служащий, работник имеет право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

10.5. Работодатель ежегодно проводит анализ состояния производственного травматизма, разрабатывает мероприятия по его снижению (недопущению), подготавливает и сдает в установленном порядке государственную статистическую отчетность.

10.6. Отказ гражданского служащего, работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

10.7 Работники, занятые на работах связанных с ликвидацией пожаров, в случае неоднократных выездов на место чрезвычайного происшествия в течение одной смены, обеспечиваются дополнительными комплектами сухой спецодежды и спецобуви.

10.8. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации создает комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе включаются представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.9. Работодатель обязан рассматривать предложения выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда в установленные сроки.

10.10. Постановления выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда и здоровья гражданских служащих, работников обязательны к рассмотрению работодателем.

10.11. В случае установления факта грубой неосторожности гражданского служащего, работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводящей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профсоюза.

10.12. Комиссия:

10.12.1. Осуществляет контроль состояния условий и охраны труда в Главном управлении.

10.12.2. Защищает законные интересы гражданских служащих, работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.12.3. Анализирует причины производственного травматизма.

10.12.4. Проводит среди гражданских служащих, работников разъяснительную работу, направленную на формирование ответственной позиции по соблюдению требований охраны труда, противопожарной безопасности, бережного отношения к жизни и своему здоровью, а также безопасности и здоровья окружающих.

Раздел 11. Социальные гарантии и компенсации.

11.1. Работодатель:

обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации;

обязуется принимать меры, направленные на недопущение снижения достигнутого уровня социальной поддержки работников и предоставление им дополнительных социальных гарантий;

содействует проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками;

осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в рамках лимитов бюджетных обязательств, доведенных на данные цели;

обеспечивает своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного страхования, предоставляет в указанные фонды полные сведения о застрахованных лицах в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

организует награждение федеральных государственных гражданских служащих, работников ведомственными наградами МЧС России в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

обеспечивает предоставление льгот и компенсаций работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и других территориях, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

обеспечивает предоставление льгот и компенсаций работникам-инвалидам, а также родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям) ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

обеспечивает медицинское обслуживание в организациях МЧС России гражданских служащих, работников в период их работы, а также после выхода на пенсию в соответствии с законодательством Российской Федерации полные сведения о застрахованных лицах;

обеспечивает представление гражданским служащим, работникам прохождения медико-психологической реабилитации;

обеспечивает выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты гражданскому персоналу, рабочим и служащим, участвующим в предупреждении чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с нормами, утвержденными действующим законодательством Российской Федерации;

предоставляет работникам согласно законодательству Российской Федерации и настоящему коллективному договору, гарантии и компенсации в случаях:

увольнения в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников;

направления в служебные командировки;

исполнения государственных или общественных обязанностей;

совмещения работы с обучением;

вынужденного прекращения работы не по вине работника;

предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

задержки по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям;

в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.2. Стороны договорились о том, что:

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

11.2.2. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

11.2.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.2.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по вопросам труда.

11.2.6. С согласия Профсоюза производится:
применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении федеральных государственных гражданских служащих, работников, являющихся членами Профсоюза;

временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работников, являющихся Профсоюза.

11.2.7. С согласия Профсоюза производится увольнение членов Профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

11.2.8. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Главного управления для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также в иных случаях, установленных действующим законодательством.

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», 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 2023-2025 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза регламентируются статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и могут конкретизироваться в региональных отраслевых соглашениях, коллективных договорах.

12.3. Работодатель, Профсоюз представляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для выполнения Коллективного договора, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

12.4. Работодатель:

а) не препятствуют вступлению гражданских служащих, работников в Профсоюз;

б) обеспечивает Профсоюзу соблюдение прав и гарантий их деятельности;

в) предоставляет Профсоюзу по его запросам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

г) содействуют представителю Профсоюза в посещении подразделений Главного управления, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, прав и уставных задач Профсоюза;

д) на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания и заработной платы, производят удержание и бесплатное (безналичное) перечисление членских профсоюзных взносов в размере, определяемом Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, через бухгалтерию на счета соответствующей профсоюзной организации;

е) предоставляет бесплатно Профсоюзу для обеспечения их деятельности в интересах гражданских служащих, работников оборудованные помещения, средства связи;

ж) безвозмездно производит для Профсоюза множительные и машинописные работы;

з) содействует профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования гражданских служащих и работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов гражданских служащих и работников;

и) предоставляет Профсоюзу возможность для размещения информации в доступном для всех гражданских служащих, работников месте.

12.5. Работодатель имеет право поощрять морально и материально руководителя Профсоюза и его заместителя за содействие и активное участие в решении социально-экономических и служебных задач.

12.6. Увольнение по инициативе работодателя руководителя (его заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в случаях сокращения должностей гражданской службы, численности или штата работников, вследствие недостаточной их квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения гражданским служащим, работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с соблюдением общего порядка увольнения.

Расторжение по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, трудового договора с руководителем Профсоюза, его заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

12.7. Права и гарантии профсоюзным работникам, не освобожденным от основной деятельности, помимо установленных трудовым законодательством Российской Федерации могут расширяться по взаимному согласию Сторон в рамках коллективного договора.

12.8. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после его окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

12.9. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Раздел 13. Обязательства Профсоюза.

13.1. Профсоюз обязуется:

а) содействовать реализации Коллективного договора, созданию благоприятного морально-психологического климата в Главном управлении, стабилизации и повышению эффективности их работы, укреплению служебной (трудовой) дисциплины присутствиями Профсоюзу методами;

б) участвовать по взаимной договоренности с руководством Главного управления в совместных совещаниях, заседаниях коллегии Главного

управления по обсуждению актуальных для деятельности Главного управления вопросов;

в) осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) проводить разъяснительную работу среди гражданских служащих и работников Главного управления о правах и роли Профсоюза в защите их трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов.

Раздел 14. Развитие социального партнерства.

14.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильное функционирование подразделений Главного управления, повышения уровня жизни гражданских служащих и работников, их социально-правовую защиту.

14.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие подразделений Главного управления и необходимость улучшения положения гражданских служащих и работников Главное управление:

а) представляет Профсоюзу при реализации функций государственного заказчика федеральных целевых программ информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально - трудовые права гражданских служащих, работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

б) доводит в установленном порядке проекты нормативных правовых актов МЧС России, затрагивающих служебные и социально-трудовые интересы гражданских служащих, работников.

в) разрабатывает проекты организационно-распорядительных документов Главного управления, затрагивающих социально-трудовые права работников, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

14.2. Стороны обязуются:

а) выполнять обязательства и считают необходимым обеспечить максимальное исполнение возможностей социального партнерства в сфере труда при принятии решений по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

б) строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности;

в) развивать и совершенствовать формы социального партнерства в подразделениях Главного управления.

Каждая из Сторон в случае необходимости может расторгнуть Коллективный договор ранее установленного срока. В этом случае одна из сторон не позднее чем за 2 месяца до предполагаемого срока расторжение

Коллективного договора направляет другой стороне письменное уведомление с указанием причин расторжения Коллективного договора.

в) содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора;

г) приглашать представителей другой Стороны к участию в работе своих органов (коллегий Главного управления, заседаний Профсоюза) при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора, направлять своих представителей для участия в работе при получении соответствующего приглашения;

д) предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы гражданских служащих, работников, проводить взаимное консультирование по указанным вопросам;

е) проводить взаимное консультирование (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав гражданских служащих, работников;

ж) принимать меры по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействовать правонарушениям в сфере трудовых отношений.

Раздел 15. Заключительные положения.

15.1. Каждая из сторон признает ответственность за реализацию Коллективного договора в пределах своих полномочий.

15.2. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями. При невыполнении Коллективного договора заинтересованные лица оперативно в письменной форме информирует непосредственного руководителя и председателя профсоюзной организации, подписавших Коллективный договор.

Стороны Коллективного договора проводят консультации по существу предоставленной информации и принимают соответствующее решение.

15.3. Ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, за непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

15.4. По вопросам, не урегулированным настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

15.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных

переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

15.6. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

15.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

15.8. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии исполнения обязательств по коллективному договору.

15.9. Коллективные трудовые споры рассматриваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

15.10. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах по одному для каждой из сторон.