

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Воронежский институт повышения квалификации сотрудников Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»
на 2020-2023 годы

Одобрено на общем
собрании работников
института

« 02 » июня 2020 года

Юридический адрес: 394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, д. 231
Вступает в силу: с « 02 » июня 2020 г.

Воронеж 2020 год

1. Общие положения

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

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Отраслевым соглашением между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2020-2022 годы.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

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

Работники Института, представленные Советом трудового коллектива (далее – СТК) в лице председателя СТК Дмитриевой Ирины Михайловны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол от 20 февраля 2020 г. №2).

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

2. Прием и увольнение. Занятость

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

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

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

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

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

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

В связи с этим работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами МЧС России, а также Положением об оплате труда работников Института (Приложение № 4 к настоящему договору), Положением о премировании работников Института (Приложение № 5 к настоящему договору).

В Институте действует система оплаты труда, установленная в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

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

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

Заработная плата перечисляется работникам на их лицевые счета в банке (на банковские карты) или выплачивается в кассе Института.

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

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

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

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

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

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

5

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

- смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

- утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

- дорогостоящего лечения при предъявлении подтверждающих документов;

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

4. Гарантии и компенсации работникам

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

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи сведений о трудовой деятельности способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя),

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

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

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

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

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

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

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

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.9. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" работникам из числа профессорско-преподавательского состава и иным педагогическим работникам Института устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отделение кадров Института издает приказ о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника санаторной путевки по медицинским показаниям, а также детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет), для осуществления ухода за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением ежегодный отпуск предоставляется вне графика в удобное для работника время.

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 7 дней.

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

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

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

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

5.15. Работники смогут получить освобождение от работы на 1 день раз в три года для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники предпенсионного возраста - на 2 рабочих дня каждый год (с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка). Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

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

6. Охрана труда

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

- выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда,
- провести специальную оценку условий труда;
- выполнить мероприятия по улучшению условий труда разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководящих и инженерно-технических работников организации;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организовать учет производственного травматизма, разработку рекомендаций и мероприятий по его снижению;
- обеспечить надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение;
- организовать своевременную стирку, ремонт и обезвреживание специальной одежды, а так же ремонт и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить тепловой режим на рабочих местах в помещениях Института в соответствии с действующими нормами СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений".

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)¹.

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

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

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

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

8. Участие работников в управлении Институтом

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

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

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

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

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

Общее собрание работников созывается по инициативе СТК.

СТК определяет вопросы, подлежащие рассмотрению на собрании.

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

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

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

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

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

Председатель СТК организует работу общего собрания работников.

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

СТК:

- выносит на обсуждение общего собрания работников вопрос о необходимости заключения коллективного договора с работодателем;

- направляет работодателю свое мнение, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором (ст. 53 ТК РФ);

- проводит консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 53 ТК РФ);

- участвует в разработке и принятии коллективного договора (ст. 53 ТК РФ);

- вносит обязательные для рассмотрения работодателем заявления о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и получает сообщения о результатах его рассмотрения (ст. 195 ТК РФ);

- получает информацию по социально-трудовым и другим вопросам, непосредственно затрагивающим права работников, вносит работодателю (в органы управления организацией) соответствующие предложения и участвует в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве (ст.ст. 229, 230 ТК РФ);

12

- участвует в работе комиссии по охране труда в Институте (ст. 218 ТК РФ);

- осуществляет иные полномочия представительного органа работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

СТК избирается в количестве 5 человек. В его состав входят председатель СТК, заместитель председателя СТК, а также 3 члена СТК. Организует работу СТК председатель СТК. В отсутствие председателя СТК его обязанности выполняет заместитель СТК.

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

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

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

- учет мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим договором;

- проведение СТК консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Института, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

8.9. С учетом мнения СТК работодатель:

- утверждает правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

- досрочно (до истечения одного года) снимает с работника ранее примененное в отношении него дисциплинарное взыскание (ст. 194 ТК РФ);

- рассматривает заявление этого органа о нарушении должностными лицами Института нормативных правовых актов о труде, соглашениях, условий настоящего договора, и сообщает о результатах его рассмотрения (ст.195 ТК РФ);

- утверждает инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Порядок учета мнения СТК:

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

Работодатель в предусмотренных настоящим договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права или устанавливающего системы оплаты труда, и обоснование по нему в СТК.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Заключительные положения

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

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

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

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

5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Института.

6. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до 1 июля 2023 года.

7. К настоящему договору прилагаются:

Образец Трудового договора.

Образец Дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

Положение об оплате труда работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России.

Положение о премировании работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России.

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

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

От работодателя:

Начальник института



Ю.Н. Зенин

«1» июля 20 20 г.

От работников:

Председатель Совета
трудоу коллектива

И.М. Дмитриева

«1» июля 20 20 г.

Трудовой договор №

г. Воронеж
(город, населенный пункт)

« » _____ 20 ____ г

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

ФИО

(фамилия, имя, отчество)

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

1. Трудовой договор заключается:
(нужное подчеркнуть)

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок

(указать срок действия, причину заключения срочного трудового договора)

Дата начала работы: « » _____ 20 ____ года

Дата окончания работы:

2. Местом работы работника является:

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

(наименование структурного подразделения)

3. Должность работника:

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

4. Данная работа является

(основной, совместительством)

5. Работник имеет право на:

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

-предоставление работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

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

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

-отдых в соответствии с законодательством о труде;

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

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

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

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

6

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6. Работник обязан:

- добросовестно выполнять условия настоящего трудового договора;

- выполнять обязанности по должности в соответствии с должностной инструкцией;

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

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

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

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

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

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

7. Работодатель имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

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

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

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

8. Работодатель обязан:

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

- предоставлять работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

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

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

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

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

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

12

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

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

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

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

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

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

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

Работнику устанавливаются следующие надбавки и доплаты к должностному окладу:

Работнику также выплачиваются следующие доплаты:

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

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

10. Работнику устанавливаются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

-основной _____ календарных дней.

Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

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

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

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

13. Работник несет ответственность:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Дополнительные условия трудового договора:
выплата заработной платы осуществляется с использованием пластиковых карт

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

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

21. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй - у работника.

22. Данные сторон трудового договора:

Работодатель:

Воронежский институт повышения квалификации
сотрудников ГПС МЧС России
394052, г. Воронеж, ул. Краснознаменная, 231
ИНН 3664245363, КПП 366401001
л/с 20316Е87730 в Отделе №36 УФК по Воронежской
области
р/с 40501810920072000002 в Отделении по
Воронежской области Главного управления
Центрального банка Российской Федерации по
Центральному федеральному округу (Отделение
Воронеж)
БИК 042007001

Работодатель

Начальник института

_____ Ю.Н. Зенин
« ____ » _____ 20 ____ г.
м.п.

Работник:

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

Работник

_____ ФИО
« ____ » _____ 20 ____ г.

Экземпляр трудового договора получил (а)
" ____ " _____ 20 ____ года

(подпись)

(фамилия, инициалы Работника)

Дополнительное соглашение
к трудовому договору от №

г. Воронеж
(город, населенный пункт)

« » _____ 20 ____ г

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

_____ (фамилия, имя, отчество)

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

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

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

Работодатель

Работник

Начальник института
Ю.Н. Зенин
« ____ » _____ 20 г.
м.п.

_____ ФИО
« ____ » _____ 20 г.

20

Приложение № 3
к коллективному договору
от « 02 » июля 20 20 г.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Количество дополнительных календарных дней к отпуску
Заведующий складом	6
Заведующий хозяйством	6
Начальник котельной	6
Заведующий библиотекой	6
Комендант	6
Работники финансово-экономического отдела (все должности)	6
Старший инспектор по основной деятельности	6

**Положение об оплате труда работников
Воронежского института повышения квалификации сотрудников
ГПС МЧС России**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 "Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России" (далее - приказ МЧС России № 747) устанавливает систему оплаты труда работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России (далее - работники).

1.1. Размеры должностных окладов работников, устанавливаются согласно схемам должностных окладов, приведенным в приказе МЧС России № 747.

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

2.1. Фонд оплаты труда работников формируется в расчете на штатную численность работников.

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

- окладов (тарифных ставок) - в размере 12 окладов (далее - окладный фонд);
- выплат компенсационного характера - в размере до 6% от окладного фонда;
- выплат стимулирующего характера - в размере до 100% от окладного фонда,
- единовременных выплат стимулирующего характера, осуществляемых на основании решения главного распорядителя бюджетных средств,
- материальной помощи в размере трех окладов (тарифных ставок).

2.3. Начальник Института при необходимости вправе перераспределить средства между выплатами компенсационного и стимулирующего характера, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения об увеличении фонда оплаты труда в части выплат стимулирующего характера;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера.

2.5. Экономия средств по фонду оплаты труда может направляться начальником Института на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.6. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

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

2.7. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная

материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

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

- смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

- утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

- наличия иных уважительных причин.

2.8 Материальная помощь, предусмотренная пунктом 2.6 настоящего Приложения, не выплачивается:

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

- работникам, выполняющим сезонные работы;

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

- работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам

3.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда Работодатель устанавливает работникам следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

24

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются приказом начальника Института к окладам (тарифным ставкам) (далее - оклад), без учета их увеличения в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.2.1 Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливаются приказами руководителей с письменного согласия работника.

Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

3.2.2. Сверхурочная работа оплачивается:

- 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).

3.2.3 Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

3.2.4. 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).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.5. Водителям автомобилей выплачивается надбавка:

- при введении ненормированного рабочего времени, - до 25 процентов тарифной ставки;

- на автомобилях с прицепами, - до 20 процентов тарифной ставки;

- при работе на автомобилях, оборудованных аппаратурой связи "РОСА" и "КАВКАЗ", - до 25 процентов тарифной ставки.

3.2.6 Надбавки, предусмотренные пунктом 3.2.5 настоящего Приложения, суммируются, при этом сумма надбавок не должна превышать 100 процентов тарифной ставки.

3.3. 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.

3.4. Работникам, непосредственно занятым ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым руководителем, выплачивается надбавка в размере от 20 до 30 процентов оклада (тарифной ставки).

4. Выплаты работникам, допущенным к государственной тайне, и за работу с шифрами:

4.1. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573

4.2. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях:

- "особой важности" - 50 - 75 процентов;
- "совершенно секретно" - 30 - 50 процентов;
- "секретно" при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 10 - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий, - 5 - 10 процентов.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым указанные работники имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) работников, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, ежегодно устанавливается к окладам (тарифным ставкам) на основании приказа руководителя.

4.3 Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (тарифной ставке) выплачивается процентная надбавка к окладу (тарифной ставке) за стаж работы в указанных структурных подразделениях:

- от 1 до 5 лет, - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет, - 15 процентов;
- от 10 лет и выше, - 20 процентов.

5. Выплаты работникам за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

5.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В институте проводят специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приказами начальника института устанавливается доплата от оклада (тарифной ставки) в размере:

- на работах с вредными условиями труда 1 степени, - 4 процентов;
- на работах с вредными условиями труда 2 степени, - 8 процентов;
- на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени, - 12 процентов;
- на работах с опасными условиями труда, - 24 процентов.

5.3. Доплата, предусмотренная пунктом 5.2 настоящего Положения, выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

4. Условия, размеры, порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты, установленные настоящим Положением, осуществляются за счет бюджетных ассигнований из федерального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России (далее - работники).

4.2. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. К основным показателям оценки эффективности труда работников относятся следующие показатели:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) (далее соответственно - оклады, тарифные ставки) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

4.7. Конкретные показатели для стимулирования работников устанавливаются пунктом 3 Положения о премировании работников (Приложение №5 к настоящему договору).

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям органа, организации (учреждения) и подразделения системы МЧС России из числа работников по результатам достижения показателей эффективности деятельности и работы руководителя.

4.9. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам являются приказы начальника института.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.1. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за

сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки).

6. Выплаты за качество выполняемых работ

6.1. Работникам за обучение и обслуживание иностранных специалистов выплачивается надбавка в размере до 15 процентов оклада (тарифной ставки).

6.2. Работникам (кроме переводчиков иностранного языка), владеющим иностранными языками (при наличии подтверждающих документов) и повседневно применяющим их в практической работе, выплачивается надбавка за знание одного языка в размере 10 процентов оклада (тарифной ставки), за знание двух и более языков - 15 процентов оклада (тарифной ставки).

6.3. Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

- до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 10 процентов оклада (тарифной ставки);

- от четырех и более смежных профессий (специальностей) - 25 процентов оклада (тарифной ставки).

6.4. Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается начальником института.

6.5. Работникам, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие направленности (профилю) и специфике выполняемой работы, выплачивается надбавка к окладу (тарифной ставке) в следующих размерах:

- "Заслуженный" - 15 процентов;

- "Народный" - 25 процентов.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

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

- свыше 1 года - 5 процентов;

- свыше 3 лет - 10 процентов;

- свыше 5 лет - 15 процентов;

- свыше 10 лет - 20 процентов;

- свыше 15 лет - 30 процентов.

7.2. Для определения выслуги лет в Институте создана комиссия по установлению выслуги лет.

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

7.4. Если выслуга лет не подтверждается записями в трудовой книжке или военном билете, она может быть подтверждена другими документами, а также справками, заверенными печатями установленного образца.

7.5. Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и

заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого работника отдельно в двух экземплярах, из которых один передается в финансово-экономическое подразделение (бухгалтерию), а второй выдается работнику на руки.

7.6. Порядок определения выслуги лет осуществляется в соответствии с приказом МЧС России №747.

8. Премияльные выплаты по итогам работы

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

8.2. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положениями о премировании.

Работникам выплачивается премия по итогам работы за месяц до 50 процентов оклада по приказу начальника Института;

Порядок и условия выплаты премии по итогам работы за месяц установлены Положением о премировании работников Института (Приложение № 5 к настоящему договору.)

8.4. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Институтом, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

8.5. Работникам выплачивается единовременное денежное вознаграждение (премия) за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия) в размере, который определяется начальником Института, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

8.6. Право на получение годовой премии имеют все работники, занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям (штатам).

Основанием для выплаты годовой премии работникам являются приказы руководителей, руководителям - приказы должностных лиц, наделенных в отношении руководителей полномочиями работодателя.

8.7. Начальник института имеет право лишать работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины.

Снижение размера годовой премии и ее лишение оформляется приказами должностных лиц, наделенных в отношении руководителей учреждений полномочиями работодателя.

8.7. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

Порядок и условия выплаты годовой премии установлены Положением о премировании работников Института (Приложение № 5 к настоящему договору.)

8.8. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Положение
о премировании работников
Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС
МЧС России**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" и приказом МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 "Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России".

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников Воронежского института повышения квалификации сотрудников ГПС МЧС России (далее - Институт), в том числе периодичность выплаты премии, показатели премирования.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Института, содержащихся по утвержденным штатам Института, в том числе принятых на работу на условиях совместительства.

1.4. Премирование направлено на:

- повышение у работников ответственности за порученный участок работы, существенно влияющей на качество уставной деятельности Института;

- обеспечение материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей.

2. Виды премий

2.1. В Институте осуществляется ежемесячное и единовременное (разовое) премирование работников.

2.2. Ежемесячное премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц (далее - премия за месяц) в размере до 50% должностного оклада.

2.3. Единовременное (разовое) премирование:

2.3.1. За добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

2.3.2. В связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными и знаменательными датами.

2.3.3. Премия за выполнение особо сложных и важных задач.

2.4. Премии, указанные в пунктах 2.3.1. - 2.3.3 настоящего Положения, могут выплачиваться работникам за счет средств экономии фонда оплаты труда или по решению начальника института за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Ежемесячное премирование

3.1. Выплата работникам Института премии за месяц осуществляется при условии выполнения ими показателей премирования, установленных в пункте 3.2 и 3.3 настоящего Положения.

3.2. Показатели премирования - это такие количественные и качественные характеристики трудовой деятельности, заинтересованность в улучшении которых является основной целью премирования и от выполнения которых зависят право на получение работником премии и её размер.

3.3. Премии выплачиваются в полном размере при наличии следующих условий:

- надлежащее исполнение своих профессиональных и должностных обязанностей;

- соблюдение установленных сроков выполнения заданий, качественное их исполнение;

- высокая результативность в работе;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- личный вклад работника в обеспечение выполнения задач и реализации полномочий, возложенных на Институт;

3.4. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премия за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. По решению начальника института работнику может быть снижен размер премии или работник может быть лишен ее на основании докладной записки (рапорта) непосредственного руководителя, согласованного с заместителем начальника института, курирующего данное направление.

3.6. Лишение премии или снижение ее размера производится за тот расчетный период, в котором было упущение в работе.

4. Единовременное (разовое) премирование

4.1.1. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия). Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются начальником института, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

4.1.2. Право на получение годовой премии имеют все работники, занимающие должности по утвержденным штатным расписаниям.

4.1.3. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком;
- уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

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

4.2. Премия к юбилейной дате работника выплачивается, при отсутствии у него дисциплинарного взыскания.

4.3. Премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными и знаменательными датами выплачиваются работникам за достижения в труде, при этом во внимание принимается комплексная оценка вклада работника в достижение результатов деятельности и отношение к работе в целом.

4.4. Премия за выполнение особо сложных и важных задач выплачивается отдельным работникам, осуществившим в установленные сроки и с должным качеством порученную работу особой сложности или работу, имеющую важное значение для организации деятельности и развития Института.

5. Порядок премирования

5.1. Основанием премирования работников является приказ начальника Института с указанием конкретного размера выплат каждому работнику.

5.2. Основанием для издания приказа о премировании работников являются представленные в установленном порядке мотивированные докладные записки с указанием размера премии, Ф.И.О, должности работников, подлежащих премированию.

- заместителей начальника Института - по премированию начальников структурных подразделений;

- начальников структурных подразделений, согласованные с курирующими данные подразделения заместителями начальника Института - по премированию остальных работников.

5.3. Докладные записки представляются в отделение кадров в следующие сроки:

- по премированию месячной премией - до первого числа месяца, следующего за расчётным месяцем;

- по премированию годовой премией - до 10 декабря текущего года;

- по премированию премиями, предусмотренными пунктами 2.3.2. и 2.3.3. настоящего Положения - за 10 календарных дней до наступления соответствующих событий по докладной записке (рапорту) руководителя структурного подразделения.

5.4. При наличии факта нарушения трудовой дисциплины со стороны работника соответствующий руководитель представляет на имя начальника Института докладную записку.

5.5. Выплата премии за месяц осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

5.6. Выплата премий, предусмотренных в пункте 2.3.2. и 2.3.3. осуществляется в установленный день выдачи заработной платы.