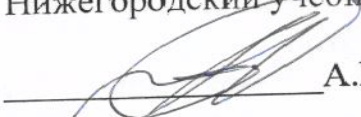


777/1 от 11.04.22 1

Начальник ФАУ ДПО
Нижегородский учебный центр ФПС

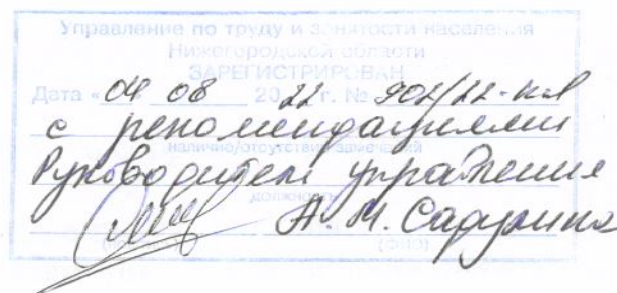

М.А. Степанов
«04» 2022г.

Председатель Общего собрания
ФАУ ДПО
Нижегородский учебный центр ФПС


А.И. Петрушин
«04» 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального автономного учреждения
Дополнительного профессионального образования
«Нижегородский учебный центр
федеральной противопожарной службы»
на 2022-2025 годы



г. Нижний Новгород
2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Федеральное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Нижегородский учебный центр федеральной противопожарной службы» (далее – Учебный центр) в лице начальника Степанова Михаила Александровича, (далее – «Работодатель»),

- работники Федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский учебный центр федеральной противопожарной службы», именуемые далее – «работники», представленные Общим собранием в лице председателя Общего собрания Петрушина Александра Ивановича, (далее – Общее собрание) (статья 29 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон (статья 40 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, с учётом финансово-экономического положения работодателя льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 41 ТК РФ).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Нижегородский учебный центр федеральной противопожарной службы» (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Работодатель признает право Общего собрания, на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учебного центра, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Договора и несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренном законодательством.

1.6. Общие обязательства работодателя, Общего собрания и работников.

1.6.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в соответствии с нормами законодательства.

1.6.2. Общее собрание обязуется:

3

- содействовать эффективной работе учреждения присущими Общему собранию методами и средствами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

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

1.6.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать трудовую дисциплину;

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

- способствовать повышению эффективности выполняемых работ,

- беречь имущество учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга;

- в трехдневный срок сообщить работодателю об изменении учетных данных (фамилия, адрес, телефон и т.д.) и в течение одних суток о своей нетрудоспособности, в случае чрезвычайного происшествия - немедленно.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях указанных в трудовом законодательстве.

2.4. Работодатель при массовом сокращении численности или штата работников обязуется, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомить председателя Общего собрания, а также службу занятости.

2.5. При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие имеющиеся в учреждении вакантные рабочие места.

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.8. Работодатель, при наличии необходимости у последнего, обязан

4
содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переподготовку, профессиональную подготовку.

2.9. Работодатель обязан в случае массового увольнения использовать другие возможности по защите интересов трудового коллектива и трудоустройству работников, в частности:

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе лиц, перечисленных в статье 179 ТК РФ;

- естественное освобождение рабочих мест (увольнение совместителей, призыв и поступление на военную службу, отмену (ограничения) совмещения профессий (должностей), выход на пенсию).

2.10. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время.

3.1. Для работников ФАУ ДПО Нижегородский учебный центр ФПС установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

3.2. Для работников, работающих по суммированному учёту рабочего времени, выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком сменности, время для отдыха и приема пищи устанавливается в соответствии с утвержденными «Правилами внутреннего распорядка дня». Учетный период суммированного учёта рабочего времени - один календарный год. Возникающие недоработки и переработки сверх установленной месячной нормы рабочего времени регулируются в рамках учетного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться дополнительными днями отдыха или денежной компенсацией.

3.3. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

3.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.4.1. Для педагогических работников учебного центра, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. Договаривающиеся стороны установили, что право на работу на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели имеют:

- беременные женщины;
- работники (один из родителей), имеющие ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет);

5

- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в сверхурочное время, допускать только в случаях, предусмотренных законодательством и оформления ее в установленном законом порядке.

3.7. Накануне нерабочего праздничного дня, продолжительность рабочего времени уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

Время отдыха

3.8. Время перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Общего собрания не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.10. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам - 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с трудовым кодексом (статья 115, 334 ТК РФ) и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.12. Отзыв работника из ежегодного основного оплачиваемого отпуска и перенесение неиспользованной его части на другой срок допускается в исключительных случаях, и только по согласованию работодателя с работником.

3.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам за стаж работы (в стаж работы включается все время работы (службы) в воинских частях, учреждениях, организациях МЧС России, МО России, в Государственной противопожарной службе (пожарной охране, противопожарных и аварийно-спасательных службах МВД РФ), в органах внутренних дел и другие периоды):

- 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.

(Приказ МЧС РФ от 03.06.2011г. N 285 г. «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы»).

3.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, с ненормированным рабочим днем, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами (статья 116 ТК РФ).

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования

6
«Нижегородский учебный центр федеральной противопожарной службы»:

- начальник учебного центра – 7 календарных дней;
- заместитель начальника учебного центра – 7 календарных дней;
- заместитель начальника учебного центра (по учебной работе) -
- начальник учебного отдела – 5 календарных дней;
- заместитель начальника учебного центра (по хозяйственной части) -
- начальник хозяйственного отделения – 7 календарных дней;
- главный бухгалтер-начальник финансового отделения – 7 календарных дней;
- начальник группы кадровой и воспитательной работы – 5 календарных дней;
- бухгалтер финансового отделения – 5 календарных дней;
- начальник строевого отделения – 3 календарных дня;
- инженер хозяйственного отделения – 3 календарных дня;
- начальник учебно-тренировочной группы – 3 календарных дня;
- программист учебного отдела – 3 календарных дня.

3.15. 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 (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск (без сохранения заработной платы):

- со свадьбой самого работника, свадьбой детей - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников (только для членов семьи) - до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- с днем начала занятий (1 сентября родителям первоклассников) - 1 календарный день.
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет – до 14 календарных дней;
- одинокой матери или одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году (ФЗ № 5-ФЗ от 12.01.1995г.);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

4.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасных условий труда работников является его обязанностью, и он несет за это ответственность.

4.2. В связи с этим он обязуется обеспечить:

- нормальный тепловой режим в производственных, административных и санитарно-бытовых помещениях в соответствии с установленными нормами;
- защиту работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- создание необходимых санитарно-гигиенических условий труда для предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний работников на производстве;

- оснащение рабочего места оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем;

- проведение инструктажей по охране труда, при необходимости обучение работников безопасным приемам и методам выполнения работ;

- проведение обучения и проверку знаний по охране труда у руководителей и работников учебного центра в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- своевременное и правильное расследование и учет несчастных случаев на рабочих местах, принимать необходимые меры для устранения причин, их повлекших;

- строгое соблюдение законодательства о труде в вопросах охраны труда женщин и молодежи.

4.3. Работодатель и Общее собрание обязуются в целях организации сотрудничества по охране труда создать комиссию по охране труда в учебном центре.

4.4. Стороны договорились, что Общее собрание пользуется правом на участие в любой государственной экспертизе, проводимой в Учебном центре, на соответствие новой техники и технологий требованиям охраны труда.

4.5. Работодатель обязуется осуществить эффективные меры по ликвидации загрязнения воздушной среды, на рабочих местах, и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

4.6. При нарушении работником Инструкции по охране труда последний несет дисциплинарную ответственность, в соответствии с законодательством.

4.7. Работодатель обязуется обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда (Типовое положение о СУОТ, утвержденное приказом Минтруда России от 19.08.2016 №438н).

4.8. Проводить информационно-профилактические мероприятия по вопросам противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основе приказа МЧС России от 14.12.2019г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» и приказа МЧС России от 31.01.2020г. № 62 «Об утверждении Порядка определения должностных окладов руководителей организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России, их заместителей и главных бухгалтеров и внесении изменений в приказ МЧС России от 14.12.2019г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

5.2. Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного и

8

стимулирующего характера (**приложение № 1 к коллективному договору**).

5.3. Осуществляется премирование работников согласно Положению о премировании и выплатах к должностному окладу работников Учебного центра (**приложение к коллективному договору № 1**).

5.4. Работнику, выполняющему дополнительную работу по другой профессии (должности), исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, по соглашению сторон производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.5. В пределах утвержденного фонда оплаты труда, Работодатель может устанавливать надбавки и в соответствии с Положением о премировании и выплатах к должностному окладу работников Учебного центра (**приложение № 1 к коллективному договору**).

5.6. За фактическое время выполнения работ в ночное время (с 22 до 6 часов) работникам устанавливается выплата из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Перечни видов выплат стимулирующего и компенсационного характера разрабатываются Работодателем в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами с учетом мнения Общего собрания и отражены в **приложении № 1 к настоящему Договору**.

5.9. 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 или в другое время на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

Работнику может быть оказана дополнительная материальная помощь за счет средств приносящей доход деятельности.

Решение об оказании дополнительной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.10. На основании приказа работодателя в отношении каждого работника в индивидуальном порядке может быть установлена ежемесячная премия за

9
высокие достижения в труде на основании Положения о премировании и выплатах к должностному окладу работникам Учебного центра (**приложение к коллективному договору № 1**).

5.11. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 15 числа текущего месяца производится выплата за первую половину и последнего числа текущего месяца — окончательный расчет. Если день выплаты совпадает с выходными или нерабочими праздничными днями, то выплата производится в дни, предшествующие выходным и нерабочим праздничным дням.

5.12. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.13. 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 руководителем, исходя из остатков средств, доведенных на оплату труда.

5.14. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (статья 191 ТК РФ) выплачиваться разовые (единовременные) премии:

- к праздничным и профессиональным датам в соответствии со статьей 112 Трудового Кодекса РФ;
- к юбилейным датам (по достижению 45-, 50-, 55-, 60-, 65-, 70-ти летнего возраста);
- в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию;
- иные премии.

Премия учитывается при выплате среднего заработка, при исчислении сумм налогов и других видов удержаний из заработной платы, производимых в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Работодатель обязуется организовывать проведение обязательного предварительного (при заключении трудового Договора) и периодического медицинского осмотра для определения пригодности Работника для выполнения

10
поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники учебного центра проходят предварительные и периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

6.4. Комиссия по социальному страхованию, созданная в учебном центре, осуществляет контроль за обеспечением работников пособиями по социальному страхованию, распределением детских путевок на санаторно-курортное лечение, отдых выделяемых для работников учебного центра органами местного самоуправления.

7. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ПОЛОЖЕНИЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ

7.1. Работодатель и Общее собрание обязуются проводить общие собрания коллектива учебного центра, иницилируемые одной из Сторон в соответствии с установленным порядком, но не реже двух раз в год.

7.2. Работники, входящие в состав представителей (Общего собрания) и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены по инициативе Работодателя без учета мнения Общего собрания, членом которого они являются.

7.3. Общему собранию предоставляется право беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов Работников, организовывать для этого социологические опросы, проводить анкетирование.

Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, которая должна приводить к нормализации социального климата в учебном центре.

7.4. Общее собрание имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением Работников.

7.5. Перечень сведений, составляющих служебную информацию ограниченного распространения (несекретная информация, касающаяся деятельности учебного центра, ограничения на распространение которой диктуются служебной необходимостью), определяется Работодателем.

Сведения, которые не могут являться служебной информацией ограниченного распространения, должны беспрепятственно предоставляться по требованию Работников и Общего собрания.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока (статья 43 ТК РФ). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

8.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного коллективного договора и

11

утверждения вносимых изменений и дополнений.

8.3. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Стороны пришли к соглашению, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников через представителей Общего собрания.

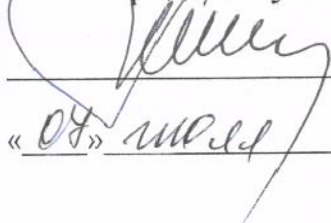
8.7. Вновь принимаемые на работу лица знакомятся с условиями коллективного Договора до заключения с ними трудового Договора.

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

8.9. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Начальник ФАУ ДПО

Нижегородский учебный центр ФПС



М.А. Степанов

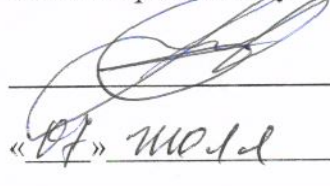
«07» июля

2022 год

Председатель Общего собрания

ФАУ ДПО

Нижегородский учебный центр ФПС



А.И. Петрушин

«07» июля

2022 год