



**ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ленина пр., 141-г, г. Кемерово, 650060  
тел., факс (384 2) 53-98-33, 35-68-64  
E-mail: [kanc@ufz-kemerovo.ru](mailto:kanc@ufz-kemerovo.ru)  
Официальный Web-сайт: [www.ufz-kemerovo.ru](http://www.ufz-kemerovo.ru)

Начальнику  
ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»

С.А. Петрову

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о предоставлении департаментом труда и занятости населения  
Кемеровской области государственной услуги по уведомительной  
регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда,  
заключаемых в Кемеровской области**

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации о труде и положениями административного регламента предоставления департаментом труда и занятости населения Кемеровской области государственной услуги по уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области, утвержденного приказом департамента труда и занятости населения Кемеровской области от 06.10.2014 № 79, проведена уведомительная регистрация коллективного договора ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

Коллективный договор ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области (10.01.2020 № 46).

С уважением,  
заместитель начальника департамента

А.В. Шматова

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
АЭРОМОБИЛЬНЫЙ СПАСАТЕЛЬНЫЙ УЧЕБНО-ТРЕНИРОВОЧНЫЙ ЦЕНТР  
ПОДГОТОВКИ ГОРНОСПАСАТЕЛЕЙ И ШАХТЕРОВ»  
(ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»)**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2020 – 2022 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

**г. Новокузнецк – 2019 год**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b><u>3</u></b>
<b>Раздел II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.....</b>	<b><u>6</u></b>
<b>Раздел III. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.....</b>	<b><u>9</u></b>
<b>Раздел IV. РЕЖИМ ТРУДА.....</b>	<b><u>15</u></b>
<b>Раздел V. РЕЖИМ ОТДЫХА.....</b>	<b><u>20</u></b>
<b>Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА.....</b>	<b><u>24</u></b>
<b>Раздел VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....</b>	<b><u>30</u></b>
<b>Раздел VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....</b>	<b><u>34</u></b>
<b>Раздел IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....</b>	<b><u>37</u></b>
<b>Раздел X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....</b>	<b><u>37</u></b>

### Приложения:

Приложение № 1	Перечень должностей работников, относящихся к оперативному составу ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».
Приложение № 2	Перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день.
Приложение № 3	Перечень должностей работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» занимающих должности спасателей.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту именуется – Трудовой кодекс, ТК РФ), нормативными правовыми актами МЧС России, Отраслевое соглашение 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 2019 год, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в сфере труда и его охраны, занятости и социального страхования.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель** – федеральное государственное казенное учреждение дополнительного профессионального образования «Национальный аэромобильный спасательный учебно-тренировочный центр подготовки горноспасателей и шахтеров» (далее по тексту именуется – ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», Учреждение), в лице начальника Учреждения **Петрова Сергея Анатольевича**, действующего на основании Устава;

**Работники** – лица, работающие по трудовому договору в ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», в лице своих полномочных представителей:

- командира отделения военизированной горноспасательной части **Козлобаева Дмитрия Сергеевича**, действующего на основании Протокола общего собрания трудового коллектива (работников) военизированного горноспасательного отряда быстрого реагирования (поисково-спасательного отряда) от 31.03.2017;

- заместителя заведующего медицинским центром **Муллова Александра Борисовича**, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива (работников) структурных подразделений ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» (руководство, финансовое отделение, отделение планирования закупок товаров, работ и услуг, юридическое отделение, учебно-методический отдел, научно-исследовательский отдел, медицинский центр, административно-хозяйственный отдел, склад, гараж) от 28.02.2019;

- председателя первичной профсоюзной организации «Национальный горноспасательный центр» Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности **Тютченко Михаила Викторовича**, действующего на основании протокола профсоюзного собрания ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» от 15.12.2016 № 4.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе.

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

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения

работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его эффективной, стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления и обеспечения объема социально-трудовых прав и гарантий работников;
- урегулирования трудовых отношений между сторонами;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.7. Коллективный договор подготовлен с учетом мнения и по согласованию с первичной профсоюзной организацией «Национальный горноспасательный центр» Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности, объединяющей на момент его подписания менее половины работников Учреждения.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы.

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

- до сведения всех работников учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания;
- до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.10. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2020.

За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается на тех же условиях до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

1.11. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Любые изменения или дополнения условий коллективного договора в период его действия не могут ухудшать или уменьшать уровень действующих гарантий и компенсаций, если иное не установлено нормами законодательства Российской Федерации, и вносятся только по взаимному согласованию сторон.

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

Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, являющимся приложением и неотъемлемой частью настоящего договора, проходят

уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду и доводятся под роспись до каждого работника.

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

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Учреждения;
- расторжения трудового договора с представителями сторон, подписавшими коллективный договор;
- реорганизации (на период реорганизации);
- смены формы собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

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

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

Стороны признают, что в соответствии со статьёй 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются проведение забастовок или иное прекращение работы персоналом, привлекаемым для выполнения работ по спасению людей, предупреждению и ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций на опасных производственных объектах в организациях, предназначенных для проведения аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций<sup>1</sup>.

1.16. Стороны договорились своевременно представлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Учреждения.

1.17. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора сторонами в установленном порядке направляет его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

## **II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН**

2.1. Стороны строят свои взаимоотношения на следующих принципах:

- равноправия, делового и социального партнерства;
- взаимного уважения и учета интересов;

---

<sup>1</sup> Статья 413 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», статья 11 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

- заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдения сторонами законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия на себя обязательств;
- реальности принимаемых на себя обязательств;
- открытости и гласности по вопросам выполнения принятых на себя обязательств;
- обязательности и подконтрольности выполнения условий настоящего коллективного договора;
- ответственности сторон за невыполнение условий настоящего коллективного договора.

2.2. Принимая во внимание, что действующая в Учреждении первичная профсоюзная организация «Национальный горноспасательный центр» Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности, на момент подписания настоящего коллективного договора объединяет менее половины работников Учреждения, стороны определили, что представлять интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне в период действия коллективного договора будут полномочные представители работников (далее – представительный орган работников), избранные для осуществления указанных полномочий на общих собраниях работников.

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

2.3. В целях исполнения принятых в рамках коллективного договора обязательств, обеспечения устойчивой работы Учреждения и повышения уровня жизни работников:

#### 2.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
- начислять и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом, разделом VI настоящего коллективного договора, положением об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, соглашениями;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах и случаях;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором;
- представлять полномочным представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- под роспись знакомить работников и всех лиц, поступающих на работу, при заключении трудового договора с коллективным договором, издаваемыми и действующими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления работников, их уполномоченных представителей, профсоюзного органа о нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков учитывать преимущественное право отдельных категорий работников на предоставление отпуска в удобное для них время, в соответствии со статьёй 123 Трудового кодекса;
- обеспечить нормальные бытовые условия работникам, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- не издавать локальных нормативных актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;
- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей, утверждаемым работодателем;
- обеспечить защиту персональных данных работника, полученных в связи с трудовыми отношениями;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### 2.3.2. Представительный органа работников обязуется:

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора и других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством у работодателя;



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

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые полномочными представителями работников предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на работодателя.

### 2.3.3. Работники обязуются:

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

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

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

- стремиться к высокой эффективности своего труда;

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

- поддерживать деловую репутацию и престиж Учреждения;

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

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

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

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

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

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

## III. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работодателем и работником регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами МЧС России, принятыми в пределах его компетенции, 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 2019 год, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. Стороны определили, что трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном исполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем надлежащих условий труда и соблюдении прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором и трудовым договором.

3.3. Трудовые отношения оформляются сторонами при поступлении работника на работу путем заключения письменного трудового договора.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно строго соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

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

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

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

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

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

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник под роспись знакомится с условиями предстоящей работы, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда и премировании работников ФГКУ «Национальный горноспасательный

центр», положением о персональных данных в ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», правилами и инструкциями по охране труда, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.9. Каждому вновь принятому работнику может устанавливаться адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.10. Стороны следуют правилу, что оформляемое при приеме на работу личное дело работника не может содержать сведений, не предусмотренных действующим законодательством. Личное дело является строго конфиденциальным документом, знакомиться с которым разрешено работнику и уполномоченным должностным лицам.

3.11. В целях определения пригодности лиц, принимаемых на работу в ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», к выполнению поручаемой им работы, прохождение предварительного медицинского осмотра до заключения трудового договора по требованию работодателя является обязательным.

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

3.12. При приеме на работу в трудовой договор соглашением сторон может включаться дополнительно условие об испытании работника продолжительностью - не более трех месяцев, (для заместителей начальника Учреждения и главного бухгалтера - не более шести месяцев, лицу, заключившему трудовой договор от двух до шести месяцев - не более двух недель) в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание не устанавливается:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иным лицам в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

3.13. Работник и работодатель, заключив трудовой договор, принимают на себя обязательства выполнять без исключения все его условия. В этой связи работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными

правовыми актами. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

3.17. Работники, прошедшие переподготовку и повысившие свой профессиональный уровень, согласно документам учебного заведения, при наличии в Учреждении соответствующей вакансии имеют преимущественное право в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада).

Должностное продвижение работников осуществляется на основании ходатайства непосредственного и прямого руководителей и решения работодателя.

3.18. Отстранение работника от работы (недопущение к работе) производится работодателем по основаниям и в порядке, предусмотренным статьей 76 Трудового кодекса.

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

3.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

3.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

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

3.21. Расторжение трудового договора осуществляется исключительно по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

3.22. Работодатель в рамках своих полномочий и возможностей с учетом мнения представительного органа работников и выборного органа первичной профсоюзной организации обязуется принимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников. К числу мер по предотвращению массовых увольнений могут относиться:

- снижение административно-управленческих расходов;
- отказ с учетом имеющихся возможностей от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных структурных подразделениях, так и в целом по Учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- предоставление работникам по их заявлениям отпусков без сохранения заработной платы любой продолжительности.

3.23. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с реорганизацией, ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата, работодатель обязуется:

а) в письменной форме под роспись предупреждать работников о предстоящем высвобождении персонально, а также информировать об этом представительный орган работников, профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников<sup>2</sup>, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

б) регулировать численность работающих, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;
- временного ограничения их приема;
- перемещения их внутри Учреждения при наличии вакантных должностей;
- ограничения круга временных работников;

в) принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

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

3.24. Расторжение трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его

---

<sup>2</sup> Массовым увольнением считается увольнение из Учреждения при сокращении численности или штата работников в количестве: 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней.

письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую профессии, специальности и квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. Работодатель обязуется предложить работнику все имеющиеся в Учреждении вакантные должности в соответствии с его квалификацией, опытом работы и состоянием здоровья.

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

3.25. Гарантии и компенсации в связи с сокращением численности штата и высвобождением работников Учреждения определяются законодательством Российской Федерации о труде.

3.26. При сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязан учитывать нормы Трудового кодекса, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на работе.

Помимо категорий работников, пользующихся преимущественным правом оставления на работе по закону при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе устанавливается для:

- лиц, проработавших в Учреждении свыше 10 лет;
- работников, получивших профзаболевание или производственную травму в период работы в Учреждении;
- одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста);
- женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы.

3.27. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух членов одной семьи, работающих в Учреждении.

3.28. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

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

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

3.31. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

#### **IV. РЕЖИМ ТРУДА**

4.1. Режим труда работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы

(службы) и специальной подготовки личного состава, утверждаемыми работодателем, трудовыми договорами.

4.2. В Учреждении применяются различные режимы рабочего времени:

а) режим гибкого рабочего времени согласно графику работы (службы) и специальной подготовки личного состава для работников, чей труд связан с постоянной готовностью к выезду для выполнения работ по спасению людей, предупреждению и ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций на опасных производственных объектах (далее по тексту именуется – оперативный состав). Перечень должностей работников, отнесенных к оперативному составу приведен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору;

б) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для основной части работников;

в) ненормированный или неполный рабочий день для отдельных работников в соответствии с условиями трудовых договоров.

4.3. Работодатель обеспечивает работникам нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены) 8 (восемь) часов, за исключением лиц, для которых законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности:

- инвалидам I-II групп, работающим по основному месту работы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю<sup>3</sup>;

- педагогическим работникам учебно-методического отдела, занимающим должности профессорско-преподавательского состава (старшему преподавателю, преподавателю), инструктору-методисту устанавливается 36-часовая рабочая неделя<sup>4</sup>;

- работникам медицинского центра устанавливается 39-часовая рабочая неделя<sup>5</sup>.

При этом заработная плата указанным лицам выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.4. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания, особенности времени работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

4.5. Режим рабочего времени и его продолжительность для каждого конкретного работника устанавливается трудовым договором.

4.6. Режим труда оперативного состава, в межаварийный период регламентируется графиком работы (службы) и специальной подготовки личного состава (далее по тексту именуется – график)<sup>6</sup>.

Графики составляются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников и выборного органа первичной профсоюзной организации не менее чем на учетный период (год). При отсутствии изменений в графиках по окончании учетного периода срок их действия продлевается на следующий календарный год. Графики доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения.

При невозможности соблюдения утвержденного графика (в связи с характером и масштабами аварии, выездом работников для выполнения горноспасательных и других

<sup>3</sup> Статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

<sup>4</sup> Статья 333 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>5</sup> Статья 350 Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности».

<sup>6</sup> Приказ МЧС России от 04.09.2013 № 585 «Об утверждении Положения об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей, находящихся в ведении МЧС России»

видов аварийно-спасательных работ) график по решению работодателя подлежит изменению.

4.7. На период ликвидации аварии, при необходимости, с учетом характера аварии и выполняемых работ по решению работодателя вводится график ведения работ по ликвидации аварии, обеспечивающий привлечение работников оперативного состава к выполнению горноспасательных, иных видов аварийно-спасательных и технических работ без снижения уровня готовности к выезду для выполнения работ по спасанию людей, предупреждению и ликвидации аварий и чрезвычайных ситуаций.

4.8. В целях обеспечения постоянной готовности к выезду на ликвидацию возможных аварий организуется дежурство работников оперативного состава на дому в режиме ожидания.

В случае, если место жительства работников оперативного состава, осуществляющих согласно графику, дежурство на дому, не позволяет прибыть на рабочее место или к иному установленному для выезда на ликвидацию аварии месту сбора, в течение нормативного времени прибытия, установленного работодателем, по письменному заявлению работников им на территории структурного подразделения предоставляется место для размещения в специально оборудованном помещении с наличием спальных принадлежностей.

Время дежурства работника оперативного состава на дому (в том числе и на территории структурного подразделения) в режиме ожидания учитывается в размере одной четвертой за каждый час дежурства<sup>7</sup>.

4.9. В связи с особенностями режима труда работникам оперативного состава устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, не превышающим одного года. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы, в частности: ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации с отрывом от основных обязанностей, период нахождения в командировке (в т.ч. для участия в спортивных и т.п. мероприятиях) период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

В целях соблюдения нормы рабочего времени в учетном периоде при составлении графиков работы (службы) Работодатель будет ориентироваться на расчетную норму часов на месяц, определенную в следующем порядке:

январь, март-декабрь - 165 часов;

февраль – определяется по формуле:  $H = (165 \text{ часов} \times 11 \text{ месяцев})$ , где  $H$  – нормальное число рабочих часов за расчетный год согласно производственному календарю для 40-часовой рабочей недели.

В случае отклонении количества фактически отработанного в течение месяца времени от указанной расчетной нормы, определенной графиком с учетом исключенного времени (абз. 2 настоящего пункта) расчетная норма рабочих часов в следующих месяцах должна быть скорректирована на соответствующую величину.

---

<sup>7</sup> Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», Приказ МЧС России от 04.09.2013 № 585 «Об утверждении Положения об особенностях регулирования работы, режимов труда и отдыха отдельных категорий работников военизированных горноспасательных частей, находящихся в ведении МЧС России».



Работодатель обязан вести отдельный учет времени, фактически отработанного каждым работником оперативного состава в межаварийный период и в период ликвидации аварии с отражением времени выполнения работ, оплачиваемых в повышенных размерах в соответствии с условиями оплаты труда, предоставления гарантий и компенсаций работникам оперативного состава.

При этом в рабочее время при выполнении горноспасательных, иных видов аварийно-спасательных и технических работ включается время выполнения этих работ, а также время следования от места постоянной дислокации подразделения (иного установленного места сбора) до места выполнения указанных работ и обратно или к определенному месту отдыха, время переснаряжения и приведения в рабочее состояние средств индивидуальной защиты органов дыхания, оборудования и оснащения.

4.10. Работникам учебно-методического отдела, занимающим должности профессорско-преподавательского состава предельный уровень годовой учебной нагрузки, устанавливается в размере не более 800 часов в год<sup>8</sup>. Конкретная норма учебной нагрузки каждого педагогического работника определяется работодателем и зависит от занимаемой им должности и уровня квалификации.

4.11. В целях обеспечения учебного процесса отдельные работники учебно-методического отдела (преподаватели), с их согласия, могут быть привлечены к проведению учебных занятий в субботный день, тогда выходной день должен быть предоставлен по заявлению работника в другой день недели по согласованию с непосредственным руководителем (количество выходных дней в месяц не должно быть меньше, чем установлено производственным календарем).

4.12. Отдельным категориям работников, при необходимости может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня (особый режим работы), в соответствии с которым по распоряжению работодателя, они могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем приведен в приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

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

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

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- работникам, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, предоставлении выходных и праздничных дней,

---

<sup>8</sup> Пункт 7.1.3 раздела VII Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утв. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

исчислении трудового стажа и других трудовых прав. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4.14. Стороны признают, что в соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час – для всех работников, на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста (за исключением работников оперативного состава, которым в соответствии с Трудовым кодексом переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника. В случае если в период действия коллективного договора действующая или иная профсоюзная организация, созданная в Учреждении, объединит более половины работников, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу привлечения к работе в выходные и праздничные дни будет для работодателя обязательным.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в том числе в связи с нахождением в пути в период командировки, производится по письменному распоряжению работодателя.

Действие настоящего пункта не распространяется на работников оперативного состава Учреждения в период ликвидации чрезвычайных ситуаций.

4.16. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.17. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, не допуская его переработки более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Для работников оперативного состава, в отношении которых установлен суммированный учет рабочего времени, продолжительность сверхурочной работы определяется по итогам всего учетного периода (года).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса и

пунктом 6.12.3 настоящего коллективного договора, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с пунктом 6.12.2 настоящего коллективного договора.

4.18. Работодатель обеспечивает ведение учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником Учреждения с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.19. Дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, принимается к учету рабочего времени как 8 часовой рабочий день, независимо от времени фактического нахождения работника в пути.

## V. РЕЖИМ ОТДЫХА

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

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

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

5.3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только в случаях и в порядке, предусмотренном п. 4.15 настоящего коллективного договора.

5.4. В соответствии с трудовым законодательством работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания минимальной продолжительностью 30 минут (не включаемый в рабочее время). Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания, время его начала и окончания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы (службы) и специальной подготовки.

5.5. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

работникам, совмещающим работу с учебой, в порядке и количестве, определенном действующим Трудовым кодексом (статьи 173-174 ТК РФ).

5.6. Работникам оперативного состава, принимающим участие в ликвидации затяжной аварии, предоставляется отдых продолжительностью не менее 24 часов после каждых трех суток работы.

5.7. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Отдельным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется большей продолжительности времени (удлиненный основной отпуск), в частности:

- работающим инвалидам, в целях создания необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней<sup>9</sup>;

<sup>9</sup> Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

- работникам учебно-методического отдела (начальнику отдела, заместителю начальника отдела, преподавателю, старшему преподавателю, инструктору-методисту), предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней<sup>10</sup>;

- работникам научно-исследовательского отдела, имеющим ученые степени ежегодные удлиненные основные отпуска предоставляются продолжительностью 48 рабочих дней (при наличии ученой степени доктора наук) и 36 рабочих дней (при наличии ученой степени кандидата наук)<sup>11</sup>

- работникам, занимающим должности спасателей, согласно приложению № 3 к настоящему коллективному договору, при наличии непрерывного стажа работы в профессиональных аварийно-спасательных службах/формированиях на должностях спасателей, ежегодно предоставляется очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью от 30 до 40 суток (в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы)<sup>12</sup>.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время и периоды, предусмотренные статьей 121 Трудового кодекса.

5.8. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ;

- с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск, минимальной продолжительностью 3 календарных дня. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня<sup>13</sup>;

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней.

5.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются.

5.10. По письменной просьбе работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться частями, при этом одна из частей отпуска предоставляется продолжительностью не менее 14 календарных дней и используется согласно графику отпусков.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается, переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в случае отзыва работника из отпуска в связи с производственной необходимостью;

других случаях, предусмотренных законодательством (статья 124 ТК РФ) и локальными нормативными актами;

<sup>10</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

<sup>11</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

<sup>12</sup> Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

<sup>13</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. В случае если в период действия коллективного договора действующая или иная профсоюзная организация, созданная в Учреждении, объединит более половины работников, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу очередности предоставления оплачиваемых отпусков будет для работодателя обязательным. Работодатель обязан доводить очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год до сведения всех работников.

График отпусков обязателен для работников и работодателя.

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

5.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- лицам, работающим по совместительству, в период отпуска по основной работе;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.15 Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется преимущественное право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

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

5.17. Договаривающиеся стороны признают, что запрещается непредоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд независимо от

характера возникших обстоятельств, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, работающим на должностях оперативного состава во вредных и (или) опасных условиях труда не допускается.

5.19. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены увольняемому работнику по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

5.20. Отпуска по беременности и родам предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128 и 263 ТК РФ, а также иными действующими нормативными актами о труде.

В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.22. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка продолжительностью 1 день;
- б) собственная свадьба, свадьба детей продолжительностью 1 день;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) продолжительностью 2 дня;
- г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1 - 4 класс).

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников осуществляется за счет средств, выделяемых из федерального бюджета в порядке, установленном Бюджетным кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных 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 28 декабря 2015 г. № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала

спасательных воинских формирований МЧС России», локальными нормативными актами работодателя об оплате труда.

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

Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам отражены в Положении об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», поощрение работников по различным показателям осуществляется на основании Положения о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

Локальные акты Учреждения, касающиеся вопросов оплаты труда работников, принимаются и изменяются с учетом мнения представителя работников и выборного профсоюзного органа.

6.3. Должностные оклады работников по категориям и отдельным профессиям устанавливаются в соответствии с нормативными документами МЧС России. Конкретные размеры должностных окладов и тарифных ставок работников Учреждения устанавливаются в штатном расписании, утверждаемом в порядке установленном МЧС России для казенных учреждений центрального подчинения.

Об установлении новых и пересмотре действующих размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работники Учреждения, которых касаются эти изменения, извещаются письменно под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения.

6.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и иными локальными актами Учреждения.

6.5. Выплата заработной платы производится в рублях Российской Федерации 2 раза в месяц в следующие сроки:

- 15 числа каждого выплачивается заработная плата за первую половину месяца;
- 30 числа каждого месяца (в феврале 28 числа соответственно) производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.

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

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

Выплата заработной платы производится за фактически отработанное время, исходя из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, установленных на постоянной основе.

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

6.7. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Для определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работников расчет производится в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса.

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

6.10. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников Учреждения применяется районный коэффициент в размере 1,3.

6.11. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения заработной платы, условия и порядок осуществления компенсационных выплат устанавливаются в Положении об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» и трудовыми договорами.

6.12. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в порядке, установленном в Положении об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» производятся следующие выплаты компенсационного характера:

6.12.1. за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности), увеличенный объем работы или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работникам устанавливаются доплаты в размере до 50 % от должностного оклада замещаемой должности. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и работодателем в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников;

6.12.2. за сверхурочную работу за первые два часа работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.12.3. за работу в выходные и нерабочие праздничные устанавливается доплата:

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

работникам оперативного состава, привлекаемым к выполнению аварийно-спасательных работ в выходные дни (в дни, являющиеся для них выходными по графику работы (службы) и специальной подготовки), оплата производится в размере не менее двойной часовой ставки должностного оклада.

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

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и производимые на постоянной основе. (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П)

6.12.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере:

- работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной



медицинской помощи - из расчета 50 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

- остальным работникам - из расчета 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

6.12.5. За проведение тренировок в изолирующем дыхательном аппарате (респираторе) – из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час тренировки в респираторе.

6.12.6. За ненормированный рабочий день водителям автомобилей устанавливается на постоянной основе выплата компенсационного характера в размере до 25 % должностного оклада.

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

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

6.13. Работникам оперативного состава, находящимся в дежурной смене не менее 12 часов, при отсутствии организованного питания выплачивается денежная компенсация в размере, определенном приказом начальника Учреждения исходя из стоимости продуктов, входящих в состав продовольственного пайка, определенного МЧС России, по ценам, сложившимся в Кемеровской области.

6.14. При оплате труда работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.14.1. за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (за фактическое время выполнения этих работ) до 50 % от должностного оклада;

6.14.2. за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, напряженность, сложность) до 50 % от должностного оклада;

6.14.3. за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей:

2 класс – 10 % установленного должностного оклада в месяц;

1 класс – 25 % установленного должностного оклада в месяц.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

6.14.4. за стаж непрерывной работы (выслугу лет) ежемесячная надбавка в размере:

при стаже свыше 1 года - 5 процентов;

при стаже свыше 3 лет - 10 процентов;

при стаже свыше 5 лет - 15 процентов;

при стаже свыше 10 лет - 20 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 30 процентов.

Перечень периодов работы для исчисления стажа работы, дающего работнику право на получение процентной надбавки за выслугу лет определяется нормативными правовыми актами МЧС России.

Лицам, в том числе допущенным в установленном порядке к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень:

кандидата медицинских (фармацевтических, биологических, химических, психологических) наук устанавливается надбавка в размере 25 процентов оклада;

доктора медицинских (фармацевтических, биологических, химических, психологических) наук устанавливается надбавка в размере 50 процентов оклада.

Размер, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера определены в Положении об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

6.15. Работникам Учреждения предусматриваются следующие формы поощрения (премирования):

премиальная выплата по итогам работы за месяц за выполнение трудовых обязанностей выше ожидаемого результата;

премиальная выплата по итогам работы за квартал за добросовестное, качественное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;

единовременная выплата в течение календарного года;

годовая премия (единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года).

Порядок и условия выплаты премий (поощрений) определены в Положении о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

6.16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении должностных (трудовых) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении должностных (трудовых) обязанностей по вине работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

по проезду;

по найму жилого помещения;

иных расходов, произведенных работником с разрешения работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются Положением о служебных командировках, действующим Учреждении.

6.18. За работниками Учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняются занимаемая должность (место работы) и денежное содержание (средняя заработная плата).

6.19. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работодатель может оказывать работникам Учреждения материальную помощь в порядке, размере и на условиях, установленных Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

6.20. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение с отрывом от работы за ним на весь период обучения сохраняются место работы и среднемесячная заработная плата на этот период.

6.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок.

6.22. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую сторонами сумму.

6.23. Удержания из заработной платы производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Учреждения и/или соглашением сторон.

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

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

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

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

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих

местах в соответствии с Трудовым кодексом, законодательством по охране труда, иными нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами работодателя, содержащими нормы трудового права.

7.2. Стороны признают, что безопасные условия труда являются неперенным условием трудовой деятельности работников.

7.3. По инициативе любой из сторон в Учреждении может быть создана на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

Работодатель обязан оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.4. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда в Учреждении работодатель обеспечивает:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в Учреждении инструментов и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм;

приобретение и выдачу за счет средств выделяемых из федерального бюджета форменной одежды, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением и контролирует правильность их применения;

соответствующие правилам пожарной безопасности и требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников и первичной профсоюзной организации;

наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;

проведение вводных инструктажей по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой (доврачебной) помощи пострадавшим, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда лиц, работающих во вредных и (или) опасных условиях;

недопущение к работе лиц, не прошедших обучение (переобучение) и (или) проверку знаний требований охраны труда;

контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

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

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

организацию контроля над состоянием условий и охраны труда и техники безопасности на рабочих местах;

организацию проведения за счет средств выделяемых из федерального бюджета обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по результатам медицинских осмотров в соответствии с медицинским заключением с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. В период отстранения от работы (недопущения к работе) работника, который не прошел обязательные медицинские осмотры (обследования) по его вине, заработная плата работнику не начисляется;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций возникновению профессиональных заболеваний работников, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой (доврачебной) помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

рассмотрение предложений представителя работников, выборного профсоюзного органа по вопросам охраны труда в установленные сроки;

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

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

содействие в обеспечении путевками в оздоровительные учреждения МЧС России, в санаторно-курортные организации работников учреждения и их детей в соответствии с действующим законодательством;

условия и охрану труда отдельных категорий работников, и в том числе:

- не допускать привлечения к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ст. 259 ТК РФ);

- женщин, имеющих несовершеннолетних детей в возрасте до 3-х лет, привлекать к сверхурочным работам, направлять в командировки только с их согласия (ст. 259 ТК РФ);

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с оплатой каждого выходного дня в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования (ст. 262 ТК РФ);

- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и опасными условиями труда;

- устанавливать индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства.

7.5. Работники обязуются:

соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и пожарной безопасности;

правильно применять выданные им форменную одежду, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты. Работники не допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке форменной одежды, специальной одежды, специальной обуви или средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также настоящим коллективным договором.

7.6. Каждый работник вправе принять личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

7.7. Работники имеют право на гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, нормативными правовыми актами Российской Федерации, трудовым договором.

7.8. Работники, получившие увечья (травмы) на работе и не нарушившие при этом требований и норм трудового законодательства, правил техники безопасности, на основании действующего законодательства получают все положенные выплаты и компенсации.

7.9. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшего возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве. На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев, определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

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

7.11. За должностными лицами, входящими в состав полномочного органа работников и профсоюзного органа, не освобожденными от основной работы, на период выполнения ими обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда сохраняется средний заработок.

7.12. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **8.1. Работодатель:**

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

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

содействует проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками, бесплатно предоставляет соответствующие объекты имеющейся базы спортивной и культурно-массовой работы;

осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;

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

оказывает при наличии экономии средств по фонду оплаты труда материальную помощь работникам, работающим по основному месту работы в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»;

организует награждение работников ведомственными наградами МЧС России в соответствии с действующим законодательством<sup>14</sup>;

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

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

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

- увольнения в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников;
- направления в служебные командировки;
- исполнения государственных или общественных обязанностей;
- совмещения работы с обучением;
- вынужденного прекращения работы не по вине работника;
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- задержки по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

для организации горячего питания работников оснащает бытовые помещения электрочайниками, СВЧ-печами, холодильниками;

создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Учреждения;

создает условия для работы медицинского центра Учреждения в целях охраны и укрепления здоровья.

---

<sup>14</sup> Приказ МЧС России от 06.12.2010 № 620 «О ведомственных знаках отличия Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»



8.2. Погребение работников, погибших (умерших) в связи с исполнением служебных обязанностей, а также уволенных с работы, работников, умерших вследствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с исполнением служебных обязанностей, осуществляется за счет средств работодателя<sup>15</sup>.

8.3. Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.4. В случае, если в период действия настоящего коллективного договора действующая или иная профсоюзная организация, созданная в Учреждении, объединит более половины работников работодатель предоставит выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет).

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

8.3.6. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.3.7. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.3.9. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения

---

<sup>15</sup> Пункт 9.1.8 Отраслевого соглашения между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на 2019 год в системе МЧС России.

переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также в иных случаях, установленных действующим законодательством.

8.3.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## **IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом.

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

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

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

10.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и в соответствии с пунктом «а» статьи 413 Трудового кодекса не используют в качестве средства воздействия на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

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

10.7. Каждая из сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на

себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

От работодателя:

Начальник ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»

С.А. Петров

« 27 » января 2019 г.  
М.П.



От работников:

Командир отделения военизированной  
горноспасательной части

[Signature] Д.С. Козлобаев  
« 27 » января 2019 г.

Заместитель заведующего медицинским  
центром

[Signature] А.Б. Муллов  
« 27 » января 2019 г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации «Национальный  
горноспасательный центр» Российского  
независимого профсоюза работников  
угольной промышленности

[Signature] М.В. Тютченко  
« 26 » января 2019 г.

[Signature]

Приложение № 1  
к коллективному договору ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»  
на 2020-2022 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников, относящихся к оперативному составу  
ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»

№ п/п	Наименование должности
1.	Командир военизированного горноспасательного отряда
2.	Заместитель командира военизированного горноспасательного отряда
3.	Командир военизированного горноспасательного взвода
4.	Заместитель командира военизированного горноспасательного взвода
5.	Командир отделения военизированной горноспасательной части
6.	Респираторщик
7.	Водитель автомобиля (военизированного горноспасательного отряда быстрого реагирования (поисково-спасательного отряда))

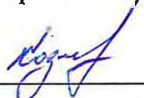
От работодателя:

Начальник ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»

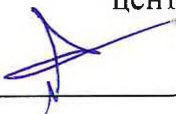
  
С.А. Петров

От работников:


Командир отделения военизированной  
горноспасательной части

  
Д.С. Козлобаев

Заместитель заведующего медицинским  
центром

  
А.Б. Муллов

Председатель первичной профсоюзной  
организации «Национальный  
горноспасательный центр» Российского  
независимого профсоюза работников  
угольной промышленности

  
М.В. Тютченко

Приложение № 2  
к коллективному договору ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»  
на 2020-2022 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», для  
которых установлен ненормированный рабочий день<sup>16</sup>

№ п/п	Наименование должности
1	Заместители начальника учреждения
2	Главный бухгалтер
3	Руководители структурных подразделений и их заместители (за исключением руководителей и их заместителей – учебно-методического и научно-исследовательского отделов, заместителя заведующего медицинским центром, заведующего складом)
4	Водитель автомобиля <sup>17</sup>

От работодателя:

Начальник ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»

\_\_\_\_\_ С.А. Петров

М.П.



От работников:

Командир отделения военизированной  
горноспасательной части

\_\_\_\_\_ Д.С. Козлобаев

Заместитель заведующего медицинским  
центром

\_\_\_\_\_ А.Б. Муллов

Председатель первичной профсоюзной  
организации «Национальный  
горноспасательный центр» Российского  
независимого профсоюза работников  
угольной промышленности

\_\_\_\_\_ М.В. Тютченко

<sup>16</sup> В соответствии с ч. 2 ст. 101 ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, занятым на указанных работах, работающих на условиях не полного рабочего времени.

<sup>17</sup> Закрепленного за начальником Учреждения.

Приложение № 3  
к коллективному договору ФГКУ «Национальный  
горноспасательный центр»  
на 2020-2022 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»,**  
**занимающих должности спасателей**

№ п/п	Наименование должности
1	Заместитель начальника учреждения по оперативной работе
2	Командир военизированного горноспасательного отряда и его заместители
3	Командир военизированного горноспасательного взвода и его заместители
4	Командир отделения военизированной горноспасательной части
5	Респираторщик

От работодателя:

Начальник ФГКУ Национальный  
горноспасательный центр»

С.А. Петров

М.П.



От работников:

Командир отделения военизированной  
горноспасательной части

Д.С. Козлобаев

Заместитель заведующего медицинским  
центром

А.Б. Муллов


Председатель первичной профсоюзной  
организации «Национальный  
горноспасательный центр» Российского  
независимого профсоюза работников  
угольной промышленности

М.В. Тютченко

Пронумеровано, прошито,  
скреплено печатью 37  
(Тридцать семь) листов.

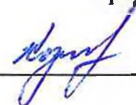
От работодателя:

Начальник ФГКУ Национальный  
горноспасательный центр

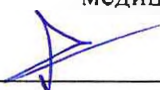
  
С.А. Петров

От работников:

Командир отделения  
военизированной  
горноспасательной части

  
Д.С. Козлобаев

Заместитель заведующего  
медицинским центром

  
А.Б. Муллов

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«Национальный  
горноспасательный центр»  
Российского независимого  
профсоюза работников угольной  
промышленности

  
М.В. Тютченко

