

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2028 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в _____

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

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

г. Новокузнецк – 2026 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	<u>3</u>
Раздел 2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН.....	<u>5</u>
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.....	<u>9</u>
Раздел 4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	<u>12</u>
Раздел 5. РЕЖИМ ТРУДА.....	<u>16</u>
Раздел 6. РЕЖИМ ОТДЫХА.....	<u>22</u>
Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА.....	<u>26</u>
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	<u>33</u>
Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	<u>38</u>
Раздел 10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.....	<u>39</u>
Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	<u>40</u>
Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	<u>41</u>

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.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими отношения в сфере труда и его охраны, занятости и социального страхования.

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 марта 2017;

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 февраля 2019;

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе.

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 в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса.

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.

5. Коллективный договор заключен в целях:

а) создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующих его эффективной, стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

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

в) урегулирования трудовых отношений между сторонами;

г) создания благоприятного психологического климата в коллективе;

д) практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

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

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

а) до сведения всех работников учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания;

б) до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

9. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2026 года.

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.

10. 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.

При наступлении условий, требующих 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 дополнительными соглашениями, являющимся приложением и неотъемлемой частью настоящего договора, проходят уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду и доводятся под роспись до каждого работника.

11. 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.

12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

а) изменения наименования Учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования;

б) расторжения трудового договора с представителями сторон, подписавшими коллективный договор;

в) реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения (на период реорганизации);

г) смены формы собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

д) ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

13. 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.

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

Стороны признают, что с учетом положений статьи 55 Конституции Российской Федерации является незаконным и не допускается 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 ситуаций¹.

15. Стороны договорились:

а) своевременно представлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Учреждения;

б) обеспечивать участие своих представителей при рассмотрении вопросов, связанных с толкованием положений коллективного договора и его выполнением.

16. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора сторонами в установленном порядке направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Кузбасса². Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

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

2. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СТОРОН

18. Стороны строят свои взаимоотношения на следующих принципах:

а) равноправия, делового и социального партнерства;

б) взаимного уважения и учета интересов;

в) заинтересованности в участии в договорных отношениях;

г) соблюдения сторонами законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

д) полномочности представителей сторон;

е) свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

ж) добровольности принятия на себя обязательств;

¹ Статья 413 Трудового кодекса Российской Федерации», статья 11 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

² в порядке, установленном Административным регламентом предоставления Министерством труда и занятости населения Кузбасса государственной услуги «Уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в Кемеровской области – Кузбассе», утвержденным приказом Минтруда Кузбасса от 12.04.2022 № 69

- з) реальности принимаемых на себя обязательств;
- и) открытости и гласности по вопросам выполнения принятых на себя обязательств;
- к) обязательности и подконтрольности выполнения условий настоящего коллективного договора;
- л) ответственности сторон и их представителей за невыполнение условий настоящего коллективного договора.

19. Принимая во внимание отсутствие на момент подписания коллективного договора в Учреждении первичной профсоюзной организаций, стороны определили, что представлять интересы работников в социальном партнерстве на локальном уровне в период действия коллективного договора будут полномочные представители работников (далее также – представительный орган работников), избранные для осуществления указанных полномочий на общих собраниях работников.

В случае если в период действия коллективного договора работники Учреждения объединятся в первичную профсоюзную организацию, представляющую интересы половины и более членов трудового коллектива, либо уполномоченную в ином порядке представлять интересы всех работников Учреждения, в силу статей 30, 37 ТК РФ полномочия представительного органа работников перейдут к указанной профсоюзной организации.

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

- а) Работодатель обязуется:
 - 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - в) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда;
 - 3) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - 4) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - 5) начислять и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в порядке и сроки, установленные Трудовым кодексом, разделом 6 настоящего коллективного договора, Положением об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, соглашениями;
 - 6) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах и случаях;
 - 7) создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
 - 8) не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
 - 9) 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;
 - 10) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором;

11) создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, представлять полномочным представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

12) 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;

13) рассматривать представления работников, их уполномоченных представителей, профсоюзного органа (если такой будет создан в период действия коллективного договора) о нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

14) обеспечивать нормальные бытовые условия работникам, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей;

15) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

16) 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;

17) 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;

18) при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков учитывать преимущественное право отдельных категорий работников на предоставление отпуска в удобное для них время, в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса и настоящим коллективным договором;

19) предоставлять работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем должностей, утверждаемым работодателем, а также иные виды дополнительных отпусков в соответствии с нормами действующего законодательства и условиями настоящего коллективного договора;

20) обеспечивать защиту персональных данных работника, полученных в связи с трудовыми отношениями;

21) 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.

б) Представительный орган работников обязуется:

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

2) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

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

4) 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;

5) 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.

в) Работники обязуются:

1) 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, утверждаемыми работодателем;

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

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) повышать свою профессиональную квалификацию, совершенствовать свое профессиональное мастерство и навыки, развивать творческое отношение к труду;

6) стремиться к высокой эффективности своего труда;

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

8) поддерживать деловую репутацию и престиж Учреждения;

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

10) 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;

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

12) 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);

13) 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.

21. Стороны обязуются взаимно предоставлять друг другу информацию, полученную при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

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

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

23. 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, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

24. 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.

25. 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 трехдневный 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.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

26. Работодатель вправе принять решение о введении электронного документооборота. Электронный документооборот и порядок его осуществления вводится на основании локального нормативного акта, который принимается с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

О переходе на взаимодействие посредством электронного документооборота и праве работника дать согласие на указанное взаимодействие работодатель уведомляет каждого работника индивидуально в срок, установленный локальным нормативным актом.

Создание, подписание и представление работодателю электронных документов (включая трудовой договор и иных документов, связанных с трудовой деятельностью), а также получение от работодателя электронных документов и ознакомление с ними может осуществляться работником или лицом, поступающим на работу, путем использования:

а) цифровой платформы «Работа в России», доступ к которой обеспечивается в том числе посредством единого портала государственных и муниципальных услуг, если работодатель примет решение о применении цифровой платформы «Работа в России» в целях осуществления электронного документооборота;

б) информационной системы Учреждения в случае ее применения в целях осуществления электронного документооборота.

27. 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).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

28. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или самим трудовым договором либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

29. Трудовой договор должен содержать все существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных законом обязательных условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями в установленном законом порядке.

В трудовом договоре также могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- а) об испытании;
- б) о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой и иной);
- в) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- г) о видах и об условиях дополнительного страхования работника, если такое осуществляется, в том числе в силу требований закона;
- д) о социально-бытовых условиях труда и жизни работника и членов его семьи;
- е) о дополнительных правах, обязанностях сторон и иных условиях, в том числе установленных настоящим коллективным договором и иными локальными актами Учреждения.

Невключение в трудовой договор таких дополнительных условий не может рассматриваться как отказ от реализации соответствующих прав или исполнения обязанностей.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором и иными локальными актами Учреждения. 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.

30. 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.

31. 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 ФГКУ

«Национальный горноспасательный центр», Положением об оплате труда работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр» и Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам 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.

32. 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.

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

34. 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 214, 220 328 ТК РФ), заключение трудового договора допускается только при условии прохождения работником обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

35. 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. Период временной нетрудоспособности, а также другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, в срок испытания не засчитываются.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы

Испытание не устанавливается:

а) беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
б) лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

в) 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;

г) лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

д) 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. Работник вправе оспорить соответствующее решение работодателя в судебном порядке.

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.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

36. 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.

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

38. 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.

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

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

41. В день расторжения трудового договора работодатель выдает работнику его трудовую книжку или предоставляет сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) и производит с ним окончательный расчет.

При невозможности получения работником трудовой книжки в день увольнения, она может быть направлена ему, с его письменного согласия, по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

4. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

42. Привлечение и закрепление работников в структурных подразделениях Учреждения является для работодателя одним из приоритетных направлений деятельности.

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

а) организует и осуществляет профессиональное развитие (повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку) и дополнительное профессиональное образование работников за счет средств, выделяемых из федерального

бюджета на соответствующие цели, 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;

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

в) учитывает результаты профессионального развития и дополнительного профессионального образования работников при продвижении по работе;

г) создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования без отрыва от производства, обеспечивает им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в том числе гарантии, установленные статьями 173-177 ТК РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые;

д) содействует в обеспечении работой молодых специалистов по необходимым направлениям подготовки, особенно выпускников образовательных организаций высшего образования МЧС России;

е) создает условия и способствует участию работников в проводимых МЧС России конкурсах профессионального мастерства.

44. 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.

45. Стороны считают создание достойных рабочих мест, обеспечение полной и продуктивной занятости приоритетами политики в области служебных и трудовых отношений.

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

а) снижение административно-управленческих расходов;

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

в) по соглашению с работниками перевод их на срок до шести месяцев на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени, как в отдельных структурных подразделениях, так и в целом по Учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

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

47. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с реорганизацией, ликвидацией Учреждения или сокращением численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров, работодатель обязуется:

а) в письменной форме под роспись предупреждать работников о предстоящем высвобождении персонально, а также информировать об этом представительный орган работников и органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если

решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников³, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

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

- 1) естественного оттока кадров;
- 2) временного ограничения их приема;
- 3) перемещения их внутри Учреждения при наличии вакантных должностей;
- 4) упреждающего профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;

5) ограничения круга временных работников;

в) принимать меры по 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.

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

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

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

50. 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:

- а) лиц, проработавших в Учреждении и (или) МЧС России свыше 10 лет;
- б) работников, получивших профзаболевание, трудовое увечье или производственную травму в период работы в Учреждении и (или) МЧС России;
- в) одиноких родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей, патронатных воспитателей), воспитывающих ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста);
- г) женщин, имеющих ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;

³ Массовым увольнением считается:

а) полная ликвидация (упразднение) Учреждения при численности работающих на моменту ликвидации 15 и более человек;
 б) 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 (п.1. Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99)

д) одиноких матерей, воспитывающих ребенка, не достигшего 14-летнего возраста;
 е) руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций Учреждения, не освобожденных от основной работы (в случае, если такие первичные профсоюзные организации будут созданы в Учреждении в период действия настоящего коллективного договора);

ж) семейных - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

и) инвалидов боевых действий по защите Отечества;

к) работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

л) родителя, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

52. 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.

53. 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.

54. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза (в случае создания профсоюзной организации в Учреждении), должно производиться в соответствии со ст. 373 ТК РФ с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

55. 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.

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

5. РЕЖИМ ТРУДА

57. Режим труда работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правилами внутреннего трудового распорядка, согласованными в установленном порядке с представительным органом работников, графиками работы (службы) и специальной подготовки личного состава, утверждаемыми работодателем, трудовыми договорами.

58. 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.

59. 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:

а) инвалидам I-II групп, работающим по основному месту работы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не превышающая 35 часов в неделю⁴;

б) педагогическим работникам учебно-методического отдела, занимающим должности профессорско-преподавательского состава (старшему преподавателю, преподавателю), инструктору-методисту устанавливается 36-часовая рабочая неделя⁵;

в) работникам медицинского центра устанавливается 39-часовая рабочая неделя⁶.

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

60. 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.

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

62. Режим труда оперативного состава, в межаварийный период регламентируется графиком работы (службы) и специальной подготовки личного состава (далее по тексту именуется – график)⁷.

Графики составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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.

⁴ Статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁵ Статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказ Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

⁶ Статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷ 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»

При невозможности соблюдения утвержденного графика (в связи с характером и масштабами аварии, выездом работников для выполнения горноспасательных и других видов аварийно-спасательных работ) график по решению работодателя подлежит изменению.

63. На период ликвидации аварии, при необходимости, с учетом характера аварии и выполняемых работ по решению работодателя может вводиться 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.

64. 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 дежурства⁸.

65. 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

⁸ 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».

времени (абз. 2 настоящего пункта) расчетная норма рабочих часов в следующих месяцах должна быть скорректирована на соответствующую величину.

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.

66. Работникам учебно-методического отдела, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, предельный уровень годовой учебной нагрузки, устанавливается в размере не более 800 часов в год⁹. Конкретная норма учебной нагрузки каждого педагогического работника определяется работодателем и зависит от занимаемой им должности и уровня квалификации.

67. 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.

68. 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. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

- а) беременным женщинам;
- б) одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) работникам, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- г) 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.

Режим неполного рабочего времени указанным категориям работников устанавливается на удобный для них срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

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

⁹ Пункт 10 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, оговариваемой в трудовом договоре, основания для ее изменения и случаи установления верхнего предела учебной нагрузки утв. приказом Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335.

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

69. 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.

70. В случае если при переносе нормативным правовым актом Правительства РФ выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями в порядке, установленном ст. 112 ТК РФ, суббота становится рабочим днем, по решению работодателя, оформленному соответствующим приказом, допускается изменение установленного для работников Учреждения режима работы предшествующей пятницы (короткий рабочий день) на режим работы, установленный для такой рабочей субботы, и наоборот.

71. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, при необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, а также работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа отдельных структурных подразделений или Учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в установленных законом случаях производится с их письменного согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 Трудового кодекса, в том числе:

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

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

в) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

г) в иных случаях установленных Трудовым кодексом, например, в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 252 ТК РФ.

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.

В случае если в период действия коллективного договора в Учреждении будет создана профсоюзная организация, которая 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.

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

72. В целях обеспечения соблюдения обязательных требований по проведению ежедневного предрейсового (предсменного) и послерейсового (послесменного) медицинского осмотра работников оперативного состава и водителей Учреждения допускается привлечение к работе в выходные (нерабочие праздничные) дни работников медицинского центра с их согласия в соответствии с графиком проведения предрейсового (предсменного) и послерейсового (послесменного) медицинского осмотра работников, утверждаемого на месяц с предоставлением другого времени отдыха исходя из расчета 3 часа отдыха за выход на работу в выходной день, при условии, что такой выход привел к превышению установленной для работника нормы рабочего времени в неделю.

График проведения ежедневных предрейсовых (предсменных) и послерейсовых (послесменных) медицинских медосмотров утверждается разрабатывается ежемесячно заведующим медицинским центром или лицом, исполняющим его обязанности, утверждается начальником учреждения и доводится до сведения причастных медицинских работников под роспись не позднее чем за 5 рабочих дней до наступления соответствующего периода.

Работодатель обеспечивает обязательный учет рабочего времени, отработанного медицинскими работниками в выходные (нерабочие праздничные дни) в связи с проведением ежедневного предрейсового (предсменного) и послерейсового (послесменного) медицинского осмотра работников Учреждения, и предоставленного времени отдыха, не допуская отклонение от установленной нормы рабочего времени.

73. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом такой день отдыха, может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

74. В случаях, предусмотренных статьей 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 действующим трудовым законодательством.

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).

75. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе следующих категорий работников:

- а) инвалидов;
- б) женщин имеющих детей до 3-х лет;
- в) отцов и матерей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- г) опекунов детей в возрасте до 14 лет;

д) родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом или призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 259 ТК РФ);

е) работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

ж) работников, имеющих детей-инвалидов (ст. 259 ТК РФ);

з) работников, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ);

допускается только с их согласия 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 сверхурочной работы, работы в выходной или нерабочий праздничный день.

76. 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 статьей 153 Трудового кодекса и подпунктом 3 п пункта 120 настоящего коллективного договора, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с пунктом подпунктом 2 пункта 120 настоящего коллективного договора.

Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительных дней отпуска, исполнение обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в качестве сверхурочной работы не учитывается и оплате в повышенном размере не подлежит.

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

78. 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.

79. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

80. Работодатель может вводить режим дистанционной (удаленной) работы в соответствии с порядком, определенным главой 49.1 Трудового кодекса, и на условиях, определенных локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, определяемого в порядке п. 19 настоящего коллективного договора или трудовым договором с работником.

81. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работодатель и работник устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения работником трудовой функции дистанционно в пределах рабочего времени, установленного трудовым договором и порядок взаимодействия, если такой порядок не установлен локальным нормативным актом, принятым в соответствии с п. 80 настоящего коллективного договора.

82. При введении режима дистанционной (удаленной) работы работник имеет право на неприкосновенность времени отдыха. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего свою трудовую деятельность дистанционно, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым в

соответствии с п. 80 настоящего коллективного договора в соответствии с трудовым законодательством.

83. При работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки.

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

6. РЕЖИМ ОТДЫХА

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

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

Общая продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

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

86. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха (выходной или нерабочий праздничный день) только в случаях и в порядке, предусмотренном пунктами 71-73 и 75 настоящего коллективного договора.

87. 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.

88. Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются:

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- б) после каждого дня сдачи крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);
- в) для прохождения плановой диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- г) за ранее отработанное сверхурочно время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни по выбору работника.

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

90. 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:

а) работающим инвалидам, в целях создания необходимых условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Отпуск предоставляется при предоставлении работодателю справки, подтверждающей факт установления инвалидности с указанием группы инвалидности;

б) работникам учебно-методического отдела (начальнику отдела, заместителю начальника отдела, преподавателю, старшему преподавателю, инструктору-методисту), предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней¹⁰;

в) 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)¹¹;

г) 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)¹².

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

91. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующими категориям работников:

а) работникам 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 дня¹³;

б) работникам, 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 не менее 7 календарных дней;

в) за участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций в течение года с момента завершения работ по ликвидации соответствующих чрезвычайных ситуаций предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ. Часы работы по ликвидации чрезвычайной ситуации продолжительностью менее 24 часов до одного дня не округляются и с временем участия в ликвидации других аварийных ситуаций не суммируются. Неиспользованный в течении года с момента завершения работ по ликвидации

¹⁰ Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 10.02.2025 № 128 «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях».

чрезвычайной ситуации отпуск на другой период не переносится и денежной компенсацией не заменяется (за исключением случаев увольнения)¹⁴;

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

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

93. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться частями, при этом одна из частей отпуска предоставляется продолжительностью не менее 14 календарных дней и используется согласно графику отпусков.

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

а) временной нетрудоспособности работника;

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

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

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

95. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. 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.

96. 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 в Учреждении будет создана профсоюзная организация, которая 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.

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

98. 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.

¹⁴ Пункт 6 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», приказ МЧС России от 28.02.2030 № 136 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников аварийно-спасательных и поисково-спасательных формирований Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, работа которых непосредственно связана с проведением аварийно-спасательных работ

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.

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:

а) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

з) ветеранам боевых действий;

и) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

99. 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.

100. 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.

101. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), предоставляется первоочередное право на получение отпуска в летнее или другое удобное для них время.

102. Договаривающиеся стороны признают, что:

а) 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;

б) не допускается предоставление отпуска исключительно в выходные дни работника и (или) нерабочие праздничные дни.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом).

104. 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).

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

106. 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:

- а) инвалидам войны - сроком до 60 календарных дней;
- б) ветеранам боевых действий - сроком до 35 дней;
- в) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- г) работникам в случаях и в порядке, предусмотренных статьями 128, 173, 174, 263 и 286 ТК РФ;
- д) в случаях рождения ребенка, регистрации брака, в том числе детей, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- е) в 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).

107. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7. ОПЛАТА ТРУДА

108. 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 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», локальными нормативными актами работодателя об оплате труда.

109. 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 представительного органа работников.

110. 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.

111. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачиваемые работникам на постоянной основе, определяются трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

При этом 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.

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

- 15 числа каждого месяца 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.

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

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

115. 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.

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

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

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

Работникам, которым установлен режим дистанционной (удаленной) работы, фактически проживающих и выполняющих трудовые обязанности за пределами Кемеровской области - Кузбасса, районный коэффициент выплачивается с учетом региона

их фактического проживания (выполнения трудовых обязанностей) или не выплачивается совсем, если для соответствующей местности выплата районного коэффициента действующим законодательством не предусмотрена.

119. 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.

120. 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:

1) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются выплата компенсационного характера за совмещение в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками. Конкретный размер выплаты, а также срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание и объем устанавливаются приказом начальника Учреждения с письменного согласия работника;

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;

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные устанавливается следующий порядок оплаты труда:

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

б) работникам оперативного состава, привлекаемым к работе в выходные дни (в дни, являющиеся для них выходными по графику работы (службы) и специальной подготовки), а также в рабочие дни (по графику работы (службы) и специальной подготовки), приходящиеся на нерабочие праздничные дни, оплата в повышенном размере производится в размере двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки).

При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (должностные оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда и производимые на постоянной основе.

121. Оплата в повышенном размере производится в следующем порядке:

1) при непосредственном выполнении должностных обязанностей на своем рабочем месте в выходной или нерабочий праздничный день оплата производится за часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, указанные в таблице учета рабочего времени;

2) если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов);

3) дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, оплачиваются исходя из повышенной часовой ставки (часовой тарифной ставки) как 8 часовой рабочий день независимо от времени фактического нахождения работника в пути.

122. Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха в порядке, предусмотренном пунктом 73 настоящего коллективного договора, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случае, если на день увольнения работника, с которым прекращается трудовой договор, у него имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, в день увольнения такому работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с пунктами 120-121 настоящего коллективного договора, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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

1) 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;

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

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

125. Водителям автомобилей, которым установлен ненормированный рабочий день, выплачивается надбавка в размере до 25 % тарифной ставки.

126. Работникам оперативного состава военизированного горноспасательного отряда быстрого реагирования (поисково-спасательного отряда), основная деятельность которых связана с выездным характером работы, выплачивается надбавка в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки)

127. За проведение аварийно-спасательных работ в особых условиях работникам производится выплата:

1) без применения изолирующих средств - из расчета пятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы;

2) с применением изолирующих средств - из расчета десятикратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

Основания и порядок осуществления выплат определены Положением об оплате работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

128. За выполнение технических работ (мероприятий) на опасных производственных объектах работникам выплачивается надбавка:

- 1) без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы;
- 2) с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы.

129. Работникам, чьи должностные обязанности связаны непосредственно с погружением под воду (водолазными спусками), за время пребывания под водой, за спасение тонущего, поиск и подъем тел утонувших производятся выплаты компенсационного характера в порядке, установленном Положением об оплате работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

130. Работникам, непосредственно занятым ведением учета имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым начальником Учреждения, выплачивается надбавка в размере от 20 до 30 % должностного оклада (тарифной ставки).

131. Работникам за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций, медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выплачивается надбавка в размере до 45 % должностного оклада (тарифной ставки).

132. 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.

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

- 1) при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов должностного оклада (тарифной ставки);

- 2) работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

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

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

- 3) работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющих ученую степень:

- а) кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 25 процентов должностного оклада;

- б) доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, выплачивается надбавка в размере 50 процентов должностного оклада.

134. За стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается ежемесячная надбавка в размере от должностного оклада (тарифной ставки):

- 1) при стаже свыше 1 года - 5 процентов;
- 2) при стаже свыше 3 лет - 10 процентов;
- 3) при стаже свыше 5 лет - 15 процентов;
- 4) при стаже свыше 10 лет - 20 процентов;
- 5) при стаже свыше 15 лет - 30 процентов.

135. Основания, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим пунктом, установлены Положением об оплате работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

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

1) премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, иной период текущего года);

2) премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года (годовая премия).

Порядок и условия выплаты премий (поощрений) (периодичность выплаты, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр».

137. Оплата времени простоя производится в следующем порядке:

1) время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

2) 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;

3) время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

138. При невыполнении норм труда, неисполнении должностных (трудовых) обязанностей:

1) по вине работодателя - оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

2) по причинам, не зависящим от работодателя и работника - за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;

3) по вине работника - оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

139. 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).

140. В период отстранения работника от работы в порядке, предусмотренном пунктом 39 настоящего коллективного договора, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

- 1) по проезду;
- 2) по найму жилого помещения;
- 3) иных расходов, произведенных работником с разрешения работодателя.

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

142. 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.

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

144. Работникам, проработавшим в Учреждении не менее года, при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск один раз в календарном году оказывается материальная помощь в размере трех должностных окладов (тарифных ставок). Работникам, не получавшим указанную материальную помощь при уходе в отпуск в течение календарного года, ее выплата производится в декабре текущего года на основании приказа начальника Учреждения (при условии, что на момент издания соответствующего приказа их общий трудовой стаж в Учреждении составляет не менее одного года). Размер должностного оклада (тарифной ставки) определяется на момент осуществления выплаты и в случае его изменения до конца календарного года индексации не подлежит.

В случае увольнения работника до конца календарного года и неиспользования материальной помощи в размере трех должностных окладов при уходе в соответствующем году в ежегодный оплачиваемый отпуск, выплата сумм материальной помощи в связи с увольнением не производится.

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

146. 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.

147. 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.

148. 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.

149. Индексация должностных окладов производится в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, распорядительными документами МЧС России.

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

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

152. 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.

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

153. В Учреждении создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя (руководства Учреждения) и работников. В состав комиссии на стороне работников могут также входить представители выборного профсоюзного органа (если профсоюзный орган будет создан в период действия настоящего коллективного договора) или иного уполномоченного работниками представительного органа по вопросам охраны труда. В состав комиссии включается специалист по охране труда.

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, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении, в том числе предоставлять время для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения с оплатой этого времени в размере средней заработной платы.

В случае выявления комиссией по охране труда нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, работодатель обязан принимать меры к их устранению.

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

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в Учреждении инструментов и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) проведение специальной оценки условий труда, разработку и выполнение мероприятий, направленных на выявление и снижение опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 4) внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм;
- 5) 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;
- 6) соответствующие правилам пожарной безопасности и требованиям охраны труда, здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- 7) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 8) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников и первичной профсоюзной организации (если такой орган будет создан в период действия настоящего коллективного договора);
- 9) наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;
- 10) обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 11) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения по пожарной безопасности и охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;
- 12) контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда, правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 13) санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 14) организацию контроля над состоянием условий и охраны труда и техники безопасности на рабочих местах;
- 15) 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;

16) 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;

17) перевозку собственными транспортными средствами или за свой счет в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на рабочем месте, на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

18) при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

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

20) 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;

21) 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;

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

23) 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;

24) 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;

25) 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;

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

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

28) предоставление каждому работнику 1 раз в год дополнительного оплачиваемого выходного для прохождения диспансеризации (профилактического медосмотра), а работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, двух рабочих дней 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Освобождение от работы для прохождения диспансеризации осуществляется на основании письменного заявления работника по предварительному согласованию с работодателем;

29) соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда

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

156. Работники обязуются:

1) соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также локальными актами Учреждения требования в области охраны труда;

2) соблюдать требования пожарной безопасности, устанавливающие правила поведения, порядок организации производства и (или) содержания территорий, зданий, сооружений, помещений организаций и других объектов защиты в целях обеспечения пожарной безопасности;

3) 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;

4) 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;

5) 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);

6) 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.

157. 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.

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

159. 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.

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 с учетом мнения представительного органа работников по вопросам охраны труда и (или) заключения выборного профсоюзного органа (если такой орган будет создан в период действия коллективного договора). 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.

160. 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.

161. За должностными лицами, входящими в состав полномочного органа работников по охране труда и профсоюзного органа (если такой орган будет создан в период действия коллективного договора), не освобожденными от основной работы, на период выполнения ими обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда сохраняется средний заработок.

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

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

163. Работодатель:

- 1) обеспечивает предоставление работникам в полном объеме гарантий и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации;
- 2) обязуется принимать меры, направленные на недопущение снижения достигнутого уровня социальной поддержки работников и предоставление им дополнительных социальных гарантий;
- 3) содействует проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками, бесплатно предоставляет соответствующие объекты имеющейся базы спортивной и культурно-массовой работы;
- 4) осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- 5) 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;
- 6) своевременно предоставляет сведения о застрахованных лицах в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- 7) оказывает при наличии экономии средств по фонду оплаты труда материальную помощь работникам в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи работникам ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»;
- 8) организует награждение работников ведомственными наградами МЧС России в соответствии с действующим законодательством¹⁵;
- 9) 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;
- 10) 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;
- 11) оказывает содействие работникам в улучшении жилищных условий в ведомственном жилом фонде МЧС России;
- 12) для организации горячего питания работников оснащает бытовые помещения электрочайниками, СВЧ-печами, холодильниками;
- 13) создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда Учреждения;
- 14) создает условия для работы медицинского центра Учреждения в целях охраны и укрепления здоровья работников Учреждения, при необходимости оказывает помощь в их взаимодействии с медицинскими учреждениями по месту жительства (прикрепления), направленное на повышение качества обслуживания, организует медицинское обслуживание в ведомственных лечебно-профилактических учреждениях, организациях

¹⁵ Приказ МЧС России от 20.06.2023 № 640 «О ведомственных знаках отличия Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

МЧС России гражданских служащих, работников в период их работы, а также после выхода на пенсию в соответствии с законодательством Российской Федерации;

15) обеспечивает организацию отдыха работников и членов их семей и оздоровления в ведомственных оздоровительных учреждениях и организациях МЧС России;

16) обеспечивает предоставление работникам прохождения медико-психологической реабилитации;

17) оказывает по мере возможности содействие работникам в улучшении жилищных условий;

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

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

б) направления в служебные командировки;

в) исполнения государственных или общественных обязанностей;

г) совмещения работы с обучением;

д) вынужденного прекращения работы не по вине работника;

е) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

ж) задержки по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

з) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

164. Расходы, связанные с подготовкой к перевозке тел, перевозкой тел, погребением работников оперативного состава, имеющих статус спасателей, погибших при исполнении обязанностей, возложенных на них трудовым договором, или умерших в результате увечья (ранения, травмы, контузии), заболевания, полученных в период и в связи с исполнением обязанностей, возложенных на них трудовым договором, а также расходы по изготовлению и установке надгробных памятников осуществляются за счет средств федерального бюджета в соответствии с установленными нормами и порядком¹⁶

165. Стороны договорились о том, что в случае создания в Учреждении в период действия коллективного договора профсоюзной организации работодатель гарантирует соблюдение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод работников, связанных с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью, а также 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), если созданная профсоюзная организация, объединит более половины работников.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

166. В целях сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодежи Стороны договорились о том, что молодым специалистом является работник, принятый на работу в Учреждение, в возрасте до 35 лет включительно не зависимо от уровня профессионального образования.

¹⁶ Ст. 31 Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»

167. Приоритетными направлениями совместной деятельности Сторон являются:

1) содействие получению дополнительного профессионального образования, профессиональному развитию и служебному росту молодых специалистов;

2) развитие рационализаторской, творческой и деловой активности работающей молодежи;

3) обеспечение правовой и социальной защиты работающих молодых специалистов;

168. Работодатель в целях привлечения и закрепления на работе молодых специалистов:

1) исходя из потребностей, предоставляет должности выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучающимся по целевым направлениям МЧС России;

2) информирует молодых специалистов об их возможностях в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, содействует участию представителей молодежи в комиссиях по ведению коллективных переговоров, других тематических комиссиях, созданных в Учреждении;

3) содействует участию молодых специалистов в молодежных конкурсах профессионального мастерства, проводимых в МЧС России, обобщают и распространяют передовой опыт работы;

4) поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности Учреждения и его выборных представительных органов.

5) принимают на производственную практику студентов на условиях, оговоренных с образовательной организацией, в целях привлечения молодежи на службу и работу в МЧС России и повышения качества ее подготовки в образовательных организациях высшего образования;

6) разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на:

а) создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов;

б) укрепления авторитета института семьи, формирования трудовых династий;

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

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

7) оказывает меры социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка, содействие в решении жилищных и бытовых проблем в порядке и пределах, предусмотренных настоящим коллективным соглашением.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

169. Каждая из Сторон признает ответственность за его реализацию в пределах своих полномочий.

170. Стороны договорились, что в целях обеспечения контроля за выполнением условий коллективного договора, они:

1) совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива;

2) предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права

и интересы работников, проводят взаимные консультации и переговоры по указанным вопросам;

3) приглашают представителей другой Стороны к участию в работе своих органов и структур при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора и направляют своих представителей для участия в их работе при получении соответствующего приглашения, рассматривают наиболее важные вопросы, связанные коллективным договором на совместных заседаниях;

4) при выявлении невыполнения (ненадлежащего выполнения) условий коллективного договора немедленно письменно извещают друг друга о выявленных фактах;

5) 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.

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

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

173. 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.

174. Вопросы, связанные с толкованием положений коллективного договора и его выполнением решаются при участии представителей каждой из сторон на паритетных началах. Принимаемые решения оформляются в письменном виде, в том числе, при необходимости путем внесения изменений в коллективный договор.

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

176. 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.

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

178. 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

« 10 » февраля 2026 г.
М.П.

От работников:

Командир отделения военизированной
горноспасательной части

Д.С. Козлобаев

« 10 » февраля 2026 г.

Заведующий медицинским центром

А.Б. Муллов

« 10 » февраля 2026 г.

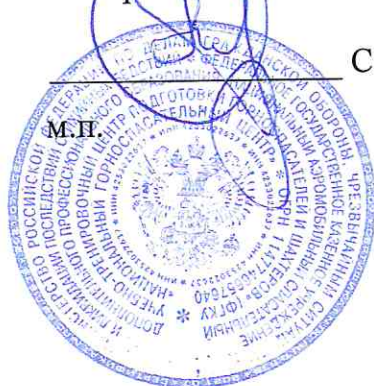
Приложение № 1
к коллективному договору ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»
на 2026-2028 годы

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 (все классы)
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

Заведующий медицинским центром

 А.Б. Муллов

Приложение № 2
к коллективному договору ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»
на 2026-2028 годы

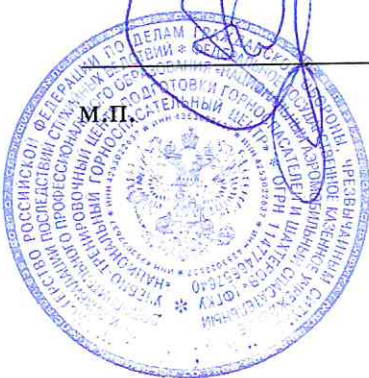
ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр», для
которых установлен ненормированный рабочий день¹⁷

№ 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, заведующего и заместителя заведующего медицинским центром, заведующего складом)
4	Водитель автомобиля ¹⁸

От работодателя:

Начальник ФГКУ Национальный
горноспасательный центр»

С.А. Петров



От работников:

Командир отделения военизированной
горноспасательной части

Д.С. Козлобаев

Заведующий медицинским центром

А.Б. Муллов

¹⁷ В соответствии с ч. 2 ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день не устанавливается работникам, работающим на условиях не полного рабочего времени.

¹⁸ Закрепленного за начальником Учреждения.

Приложение № 3
к коллективному договору ФГКУ «Национальный
горноспасательный центр»
на 2026-2028 годы

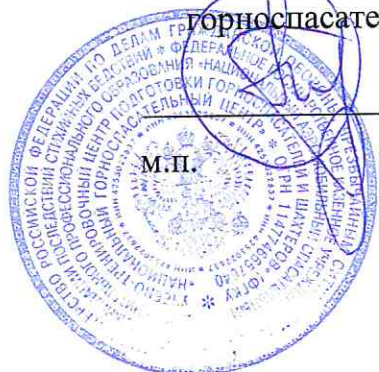
ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников ФГКУ «Национальный горноспасательный центр»,
занимающих должности спасателей

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

От работодателя:

Начальник ФГКУ Национальный
горноспасательный центр»

С.А. Петров



От работников:

Командир отделения военизированной
горноспасательной части

Д.С. Козлобаев

Заведующий медицинским центром

А.Б. Муллов