

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ»  
ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ПО ДЕЛАМ  
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ

на период с 01 апреля 2024 г. по 31 марта 2027 г.  
(указать срок действия не более трех лет)

Утвержден решением общего собрания коллектива работников учреждения  
Протокол № 01 от 13.03.2024 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ЗА № 40-24  
ЗАМЕСТИТЕЛЬ  
АДМИНИСТРАЦИИ  
АППАРАТА



К.С.Мухин

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 01 апреля 2024 г. по 31 марта 2027 г.  
(указать срок действия не более трех лет)

От работодателя:

Директор



А.В. Кожемяков

М.П.

От работников:

Представитель коллектива работников

Н.Г. Селиванова

М.П.

**РАЗДЕЛ I**  
**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1. Стороны и назначение коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация государственного автономного учреждения Чувашской Республики дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр гражданской защиты» Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям в лице в лице директора Кожемякова Александра Владимировича (далее – Учреждение) и трудовым коллективом работников Учреждения (далее – Работники) в лице представителя коллектива работников Учреждения Селивановой Надежды Геннадьевны.

Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

**1.2. Предмет договора**

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

**1.3. Сфера действия договора**

Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения и обязательны для выполнения Работодателем и Работниками.

**1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным соглашением**

1.4.1. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Отраслевым тарифным соглашением по организациям Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с

законодательством и иными соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

## **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора**

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства и полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

## **1.6. Общие обязательства Работодателя и Представителя работников**

1.6.1. Работодатель признает право Представителя работников на ведение коллективных переговоров и заключение договора от имени Работников, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

### **1.6.2. Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- выполнять требования Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать условия работы, обеспечивающие исполнение должностных обязанностей (по трудовому договору);
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- обеспечивать финансовыми средствами выполнение мероприятий коллективного договора;
- принимать с учетом мнения Представителя работников локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работников, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране и безопасности труда, системе оплаты труда;
- учитывать мнение Представителя работников по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав – работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая

непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами РФ, повышать Работникам уровень социальных гарантий;

- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством РФ;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами РФ и иными нормативными актами;

- рассматривать представления Представителя работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- предоставлять Работникам помещения для проведения общих собраний, заседаний и других мероприятий, для хранения имущества;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 1.6.3. Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться улучшения условий труда Работников;

- контролировать соблюдение Работодателем ТК РФ, законодательства об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

#### 1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, коллективным договором;

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

## РАЗДЕЛ II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ.

2.2. Прием на работу преподавателей производится на конкурсной основе в соответствии с нормативными правовыми актами.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (статьи 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии со статьями 71, а также 81 и 82 ТК РФ – при обязательном участии Представителя работников Учреждения.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- приостановить найм других Работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник

обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 81 ТК РФ (сокращения численности или штата работников организации), уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 81 ТК РФ (ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 81 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 81 ТК РФ) должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного выше срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

Работникам, получившим уведомление об увольнении по ч. 1, 2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Высвобождаемым Работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагаются все вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении;
- гарантируются льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

### **РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для всех Работников. Режим труда – нормированный. Рабочий день для преподавателей составляет 7 часов 12 минут, а для остальных работников – 8 часов 00 минут.

3.2. Начало работы – 08.00, окончание работы – 15.42 (для преподавателей) и 16.30 (для остальных работников), перерыв на обед с 12.00 до 12.30 (ст. 100, 108 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Всем Работникам предоставляются два выходных дня при пятидневной рабочей неделе (ст. 111 ТК РФ).

3.5. Работникам Учреждения предоставляется по утвержденному Работодателем и согласованному с Представителем работников графику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а директору и преподавателям – 56 календарных дней.

3.6. Отпуск без сохранения заработной платы Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления Работника:

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 10 календарных дней в году;

работникам, имеющим детей школьного возраста (1-11 класс) – 1 календарный день на 1 сентября.

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

работникам для выполнения садово-огородных работ – один раз в год до трех календарных дней;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.6.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.6.2. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы:

- для проводов призванного в армию – до 5 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- при праздновании юбилейных дат – до 3 дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме – до 1 дня.

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

3.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:



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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в течение рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.10. Работники, добросовестно исполняющие должностные обязанности, поощряются объявлением благодарности, награждением ценным подарком, выделением премии, награждением грамотой, занесением в Книгу Почета и другими видами поощрений, предусмотренными законодательством (ст. 191 ТК РФ).

3.11. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения (Приложение 1), утвержденные Работодателем с учетом мнения Представителя работников, вывешиваются для всеобщего обозрения (ст. 190 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ IV ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Стороны пришли к соглашению, что в Учреждении для всех Работников устанавливается система оплаты труда, которая включает размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера и премиальных выплат.

4.2. В связи с этим Работодатель берет на себя обязанность:

4.2.1. Представлять в Министерство финансов Чувашской Республики в установленные сроки расчетные документы по фонду оплаты труда работников. При исчислении годового фонда заработной платы в пределах выделенных ассигнований из республиканского бюджета Чувашской Республики учитывается:

- численность работников согласно штатному расписанию;
- должностные оклады и повышающие к ним коэффициенты;
- размеры выплат стимулирующего характера;
- размеры выплат компенсационного характера;
- надбавки и доплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами

Правительства Российской Федерации и Кабинета Министров Чувашской Республики.

4.2.2. Производить оплату труда Работников в пределах годового фонда оплаты труда в соответствии с прилагаемым Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение №3).

Оплату труда Работников повременной и почасовой оплаты труда производить на основании соответствующих нормативных правовых актов.

4.2.3. Производить выплату заработной платы 8 и 26 числа ежемесячно.

4.2.4. Выдавать заработную плату и отпускные в первую очередь Работникам, уходящим в очередной отпуск по графику. Заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

4.2.5. Привлекать работников, с согласия Представителя работников для выполнения работ, не оговоренных в должностных обязанностях (инструкциях), на общегородские субботники и субботники Учреждения.

4.2.6. Регулировать систему премирования в соответствии Положением о премировании работников учреждения, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (приложение №5).

4.2.7. Производить тарификацию (присвоение, пересмотр) квалификационных категорий Работникам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

4.2.8. Выдавать расчетные листки в день выдачи заработной платы всем Работникам ежемесячно в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.2.9. Возместить Работнику следующие расходы в случае направления его в служебную командировку: суточные, расходы за проезд (туда и обратно) при наличии проездных документов, расходы по найму жилья и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в соответствии со ст. 168 ТК РФ.

4.2.10. Работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях и в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются те же гарантии и компенсации, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173, 174, 175 ТК РФ).

4.2.11. Сохранять за Работником его среднюю заработную плату на период профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

4.2.12. Обеспечивать оплату труда Работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.2.13. Утверждать на один календарный год (ежегодно) штатное расписание и тарификационный список работников Учреждения, согласовав предварительно с органом исполнительной власти, в ведении которого находится Учреждение.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Руководитель вправе осуществлять привлечение помимо Работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях договора гражданско-правового характера с оплатой выполненной работы за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

4.3. Работодатель по своему усмотрению поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Работодатель с учетом мнения общего трудового коллектива, в пределах имеющихся у него средств, в том числе и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда, определяет Работникам размеры других видов поощрений Работников за труд: надбавок (доплат) и других мер материального стимулирования (приложения №№ 5, 7).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством Работники могут быть представлены к государственным наградам.

4.4. Оплата труда Работников включает в себя размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

4.5. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской

Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377, ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013 № 377, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

4.7. Работникам и Руководителю может выплачиваться материальная помощь из специально формируемого фонда, порядок и размеры выплат которой регулируется Положением о выплате материальной помощи Учреждения (Приложение б).

## **РАЗДЕЛ V**

### **УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников учреждения является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда, разрабатывает и осуществляет меры по обеспечению пожарной безопасности;

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда, пожарной безопасности.

5.2.2. Обеспечить, по мере необходимости, проведение осмотра условий труда на рабочих местах по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда, жизнь и здоровье Работника, по результатам осмотра определить организационно-технические и санитарно-оздоровительные мероприятия с целью улучшения условий труда, предупреждения несчастных случаев и заболеваний, санитарно-бытового обеспечения работающих.

Обеспечить Работников средствами индивидуальной защиты в виде противогаза либо самоспасателя, а также КИМГЗ.

5.2.3. Организовать обучение и проверку знаний работников по вопросам охраны труда, пожарной безопасности а также проведение вводных инструктажей по охране труда, по пожарной безопасности, по гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы.

5.2.4. Обеспечить контроль прохождения предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу с неблагоприятными производственными факторами, а также периодических медицинских осмотров рабочих и служащих в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

5.2.5. Обеспечить нормальный тепловой и световой режим служебных помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.

5.2.6. Организовать в соответствии с установленным порядком своевременное расследование несчастных случаев, издавать по материалам расследований и решению Комиссии по охране труда Учреждения приказы с целью устранения причин, вызвавших несчастные случаи.

Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, пожарной безопасности, графиков ремонтов.

5.2.7. Создать необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда, обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране и безопасности труда.

5.2.8. Предоставлять регламентированные перерывы при работе на ПЭВМ через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут в соответствии с Инструкцией по охране труда для пользователей при работе на персональных электронно-вычислительных машинах.

5.3. Работодатель и Представитель работников:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в Учреждении на паритетной основе создается постоянно действующая комиссия по вопросам охраны труда, которая состоит из представителей сторон (ст. 218 ТК РФ).

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, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

5.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в Учреждении, необеспечение Работников при ликвидации чрезвычайных ситуаций необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего возникает реальная угроза работоспособности (жизни и здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного Руководителя.

Время простоя Работника по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.3.3. Согласились регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопрос выполнения Соглашения по охране и безопасности труда Работников (приложение №2), выполнения настоящего раздела коллективного договора, информировать Работников о принимаемых мерах.

5.3.4. Согласились организовать обучение уполномоченного специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда по соответствующей учебной программе.

## **РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

6.1. Стороны договорились, что Работодатель оказывает содействие:

6.1.1. В осуществлении мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. В организации торжественных проводов выходящих на пенсию Работников с вручением ценных подарков.

6.1.3. В организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

6.1.4. В оказании материальной помощи Работникам в размере 2-х месячных окладов к ежегодному отпуску и др. (приложения №№ 6, 7).

6.1.5. В обеспечении детей Работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления за 50% от их полной стоимости, а детей из многодетных и неполных семей – бесплатно за счет имеющихся средств Учреждения.

## РАЗДЕЛ VII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу с момента утверждения его на общем собрании коллектива работников учреждения и действует в течение указанного срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

7.2. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном статьями 37, 42, 44 ТК РФ.

7.3. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений договора в соответствие вновь принятым законодательным, иным нормативным актам, соглашениям, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников учреждения, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.4. Принятые изменения предоставляются на уведомительную регистрацию в отдел правового обеспечения администрации г. Чебоксары.

7.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, на общем собрании работников Учреждения.

7.6. Работодатель обязуется предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором под роспись.

7.7. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора лицами, представляющими Работодателя или Работников учреждения, рассматривается в соответствии со статьями 51, 54, 55 ТК РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.8. Изменения в настоящий коллективный договор могут вноситься дополнительным соглашением между Работодателем и Представителем работников с учетом мнения трудового коллектива.

### ***Приложения к коллективному договору:***

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников учреждения.*
- 2. Соглашение об охране труда работников учреждения.*
- 3. Положение об оплате труда работников учреждения.*
- 4. Показатели деятельности должностных лиц и критерии их оценки.*
- 5. Положение о порядке производства премиальных выплат работникам учреждения.*
- 6. Положение о выплате материальной помощи работникам учреждения.*
- 7. Положение о других видах поощрения работников учреждения.*