



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СУРГУТ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО
АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА

УПРАВЛЕНИЕ ПО ТРУДУ

ул. Восход, 4, г. Сургут,
Тюменская область, Ханты-Мансийский
автономный округ – Югра, 628404
Тел./факс (3462) 52-80-89, тел. (3462) 52-80-82
E-mail: trud_86@admsurgut.ru

Начальнику

ФАУ ДПО Учебный центр
ФПС по Ханты-Мансийскому
автономному округу – Югре
С.Н. Грицкову

Управление по труду



1670131158101

№46-06-203/3

от:14/12/2023

**УВЕДОМЛЕНИЕ
О РЕГИСТРАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА,
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ (ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ)**

По результатам рассмотрения коллективный договор, территориальное соглашение (внесение изменений в коллективный договор, территориальное соглашение)

Коллективный договор федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр федеральной противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре» (ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре),

полное наименование коллективного договора, территориального соглашения

заключенный между

работодателем ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в лице начальника Грицкова Сергея Николаевича и работниками ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре в лице уполномоченного представителя Александровой Ольги Николаевны, дата подписания 27.11.2023, срок действия коллективного договора с 04.12.2023 по 03.12.2026,

указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение, дата подписания, срок действия)

зарегистрировано 14 декабря 2023 года
регистрационный номер 43/23.

Условия коллективного договора, территориального соглашения (внесения изменений в коллективный договор, территориальное соглашение), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления



Г.М. Кузнецова



МЧС РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ
ПО ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМУ АВТОНОМНОМУ ОКРУГУ – ЮГРЕ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор (индекс, наименование)	
зарегистрирован _____ в Управлении по труду	
Администрации города Сургуля	
Регистрационный номер	43/23
« 14 » декабря 20 23	
(дата регистрации)	
Начальник управления	
(должность)	Кудряшов Т.М.
	(Ф.И.О.)

От имени Работодателя

Начальник ФАУ ДПО Учебный центр
федеральной противопожарной службы
по Ханты-Мансийскому автономному
округу – Югре





С.Н. Грицков

2023 г.

От имени Работников

Уполномоченный представитель
ФАУ ДПО Учебный центр федеральной
противопожарной службы по Ханты-
Мансийскому автономному округу –
Югре


«28» 

О.Н. Александрова

2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федеральное автономное учреждение дополнительного
профессионального образования «Учебный центр федеральной
противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу –
Югре»
2023 - 2026 годы

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Обязательства сторон
Раздел 3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и аттестация работников. Содействие занятости
Раздел 4. Трудовые отношения
Раздел 5. Рабочее время
Раздел 6. Время отдыха
Раздел 7. Нормирование и оплата труда
Раздел 8. Социальные льготы, гарантии и компенсации
Раздел 9. Охрана труда
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность Сторон

- Приложение № 1 к коллективному договору
Приложение № 2 к коллективному договору
Приложение № 3 к коллективному договору
Приложение № 4 к коллективному договору
Приложение № 5 к коллективному договору

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между федеральным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Учебный центр федеральной противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре» (далее по тексту - «Учебный центр») в лице начальника Грицкова Сергея Николаевича, далее по тексту - именуемого Работодатель, действующего на основании Устава и Работниками федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр федеральной противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре», далее по тексту - Работники, в лице их уполномоченного представителя - Александровой Ольги Николаевны, в дальнейшем именуемые Стороны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации от 12.12.1993 года;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральным законом от 22.08.2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты РФ и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29.12.2004 года № 199-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации в связи с расширением полномочий органов государственной власти субъектов РФ по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а также с расширением перечня вопросов местного значения муниципальных образований»;
- Законом Российской Федерации от 19.02.1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- Постановлением Правительства РФ от 12 июня 2008 г. N 455 "О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей" (с изменениями и дополнениями);
- Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на

территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений";

- Приказом МЧС России от 23.05.2013г. № 337 «О возмещении суточных расходах, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений и организаций, находящихся в ведении МЧС России, и гражданскому персоналу спасательных воинских формирований МЧС России за счет средств федерального бюджета»;

- Приказом МЧС России от 14.12.2019 года №747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», других законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Главного управления МЧС России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, Учебного центра.

Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения и действует на основании действующего законодательства.

1.1. Действие настоящего Договора полностью распространяется на всех Работников, для которых Учебный центр является основным местом работы.

1.2. Договор действует с 4 декабря 2023 года по 03 декабря 2026 года (включительно).

1.3. Утверждение и подписание коллективного договора осуществляется на общем собрании трудового коллектива Учебного центра, настоящий договор подписан на общем собрании трудового коллектива 27 ноября 2023 года.

Стороны вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не ухудшающие социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим коллективным договором и действующим законодательством.

Изменения и дополнения к Договору разрабатываются, оформляются в письменном виде, подписываются Сторонами, являются обязательной и неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения Работников.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств (за исключением изменений в законодательстве).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров.

1.7. Выполнение Договора рассматривается не реже одного раза в полугодие. По итогам года проводится общее собрание трудового коллектива.

1.8. Для обеспечения контроля над правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий, правильным и рациональным расходованием этих средств на Работников создаются комиссии по социальному страхованию из представителей Работодателя и уполномоченным представителем.

1.9. Стороны при взаимном согласии имеют право по истечении срока действия Договора продлить его действие на срок не более трех лет или заключить новый.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Выполнять определенные Договором обязательства.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права социальных, трудовых и иных льгот и гарантий Работникам.

2.1.3. Заключать в Учебном центре коллективный договор, содержащий социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляемые Работникам, в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

2.1.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, изложенные в Договоре, могут быть реализованы в полной мере при условии обязательного выполнения Сторонами в полном объеме условий Договора, а также своих обязанностей в его отдельных статьях в настоящем разделе.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать Работникам нормальные, безопасные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией.

Осуществлять мероприятия, направленные на снижение вредных факторов производства на здоровье Работников, совершенствовать технику безопасности, улучшать производственный быт. Особое внимание должно быть направлено на улучшение условий работы женщин.

2.2.2. Правильно организовать труд Работников, использовать каждого по имеющейся специальности, профессии квалификации. Закреплять за каждым Работником определенное рабочее место, повышать квалификацию Работников, поощрять за высокие результаты в труде.

2.2.3. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников. Оплачивать расходы, связанных с повышением квалификации по занимаемой должности.

Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников для нужд Учебного центра определяется Работодателем. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

2.2.4. Выделять средства и осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, медицинское и культурное обслуживание работников, их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.5. Рассматривать каждый отдельный случай совместно с уполномоченным представителем.

2.2.6. Обеспечивать консультационную и юридическую помощь, касающуюся защиты прав Работников, по вопросам: отпусков, внутреннего трудового распорядка, приема и увольнения, сокращения штатов, оплаты труда, предоставления социальных льгот.

2.2.7. Рассматривать требования и заявления Работников с учетом специфики деятельности Учебного центра, направленных через уполномоченного представителя, и в десятидневный срок с момента получения требования, сообщать уполномоченному представителю о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

2.2.8. Все вышеперечисленные обязанности осуществлять и выполнять в рамках выделенных ассигнований по сметам расходов на каждый календарный год.

2.2.9. Обеспечивать предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации, локальными актами Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, настоящим Договором.

2.3. Уполномоченный представитель обязуется:

2.3.1. Содействовать повышению эффективности деятельности Учебного центра.

2.3.2. Своевременно 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.

2.3.3. Представлять и защищать интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или внесении изменений в Договор, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

2.3.4. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов, а также воздерживаться от коллективных действий (забастовок) в период действия настоящего Договора, при условии выполнения Работодателем принятых обязательств по Договору.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.3.6. Содействовать предоставлению Работникам гарантий, льгот и компенсаций, установленных действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Договором.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Трудиться высокопроизводительно и эффективно. Добросовестно выполнять возложенные должностные обязанности; своевременно, точно и качественно выполнять поставленные задачи, приказы, распоряжения; соблюдать производственно-служебную дисциплину.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, не нарушать трудовую, производственную и технологическую дисциплину, не допускать брак и аварии, соблюдать требования по качеству работ.

2.4.3. Соблюдать нормы и правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны окружающей среды.

2.4.4. Нести материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу Работодателя.

2.4.5. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов.

2.4.6. Соблюдать условия настоящего Договора.

Раздел 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

Администрация Учебного центра обязуется:

3.1. Проводить аттестацию руководителей и других работников организации в целях определения соответствия занимаемой должности,

улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивации работников к повышению квалификации, обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда.

3.2. Принять программу профессионального непрерывного образования, целью которого является:

- повышение квалификации руководителей и специалистов на основе достижения ими более высокого образовательного уровня в интересах, как самого работника, так и организации. Программа реализуется через профессиональные высшие учебные заведения, факультеты повышения квалификации, учебные центры.

3.2.1. Создавать необходимые условия для успешной учебы работников, обучающихся заочно в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию по специальностям, востребованным в системе организации, переподготовку, повышение квалификации по согласованию с организацией.

3.3. Содействие занятости:

Администрация Учебного центра:

3.3.1. При проведении организационно-штатных мероприятий, связанных с сокращением штата, численность Учебного колледжiva Учебного центра регулирует, в первую очередь, за счет:

- естественного оттока кадров;

- временного ограничения их приема;

- профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри организаций системы МЧС России на вакантные должности.

Гарантии и компенсации в связи с высвобождением работников определяются Трудовым Кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, законами, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

3.3.2. В соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» по обеспечению занятости службы занятости осуществляет мероприятия по обеспечению занятости Учебного колледжiva Учебного центра».

В этих целях работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому



увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
 3.3.3. При освобождении работников от замещаемых должностей в связи с сокращением численности или штата предусматривается увольнение персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса РФ).

В случае если в период предупреждения Трудового коллектива Учредного центра о предстоящем сокращении численности или штата, увеличивается размер оплаты труда работников Учредного центра в целом по Учредному центру, увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

4.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, содержащими нормы трудового права, Главного управления МЧС России по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре, настоящим Договором, локальными нормативными актами, Учредного центра и заключенным Трудовым договором.

4.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании Трудовых договоров, заключенных в письменной форме. Один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных действующим законодательством.

По вопросам, не урегулированным Трудовым договором, стороны руководствуются действующими законодательными актами Российской Федерации.

4.3. Условия Трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с требованиями, установленными Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Учредного центра и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, действующим законодательством.

4.4. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора по причинам, связанным с изменением условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

4.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения Трудовых договоров с Работниками организации.

4.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, информировать работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты (СИЗ) и ознакомливать с межотраслевыми правилами обеспечения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников, настоящим Договором.

Прием работников в Учебный центр осуществляется только после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования).

4.7. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, в том числе женщинам, по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

4.8. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может быть более трех месяцев, для главного бухгалтера не более 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до полутора лет;
- лицам, не достигшим 18-летнего возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

4.8.1. Возможность заключения срочного трудового договора до пяти лет с работниками:

статья 59 Трудового кодекса РФ:

а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового законодательства сохраняется место работы;

б) с поступающими на работу в Учебный центр пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

в) с руководителем, заместителями начальника Учебного центра и главным бухгалтером;

г) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

4.9. Прекращение (расторжение) трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, производится по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

4.10. Руководствуясь статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штата работников имеют лица:

- имеющие более высокую производительность труда и квалификацию;
- при равной квалификации и производительности труда предпочтение отдается семейным - при наличии 2-х и 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- получившие в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- лица, предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- работники (одиноким родитель (мать/отец) или законный опекун), воспитывающие ребенка до 14 лет;

- работники, воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет.

4.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие вновь открывшихся в учреждении любых вакансий, не противоречащих его квалификации и состоянию здоровья, и тем самым на возвращение в учреждение.

4.12. Работнику, уволенному из учреждения, в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не

свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Абзац 1 статьи 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

В исключительных случаях средний месячный заработок по решению органа службы занятости населения выплачивается уволенному Работнику последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения, и не был им трудоустроен в соответствии с абзацем 2 статьи 318 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Выплата выходного пособия, выплаты и сохраняемой средней заработной платы производится Работодателем по прежнему месту работы за счет средств Работодателя.

4.13. Для предотвращения или смягчения последствий в связи с предстоящей реорганизацией или сокращением штатов о предстоящем высвобождении Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

4.14. Лица, уволенные с работы в связи с призывом на срочную службу в Вооруженные силы РФ, сохраняют за собой право, после окончания срока службы, восстановиться на любую вакантную должность, соответствующую его квалификации.

4.15. В случаях ухудшения состояния здоровья, заболевания (плохого самочувствия) в течение рабочего дня (смены), установленного Правилами внутреннего трудового распорядка, работники Учебного центра обязаны обращаться к штатным медицинским работникам здравпункта (изолятора) для оказания медицинской помощи.

4.16. В соответствии с локальными актами Работодателя, один раз в 5 (пять) лет работники Учебного центра из числа руководителей, специалистов, служащих и рабочих проходят аттестацию на соответствие занимаемой штатной должности на основании плана проведения аттестации, утвержденной начальником Учебного центра на календарный год.

4.17. По решению начальника Учебного центра в отношении работников Учебного центра проводится служебная проверка в соответствии с нормативными актами МЧС России:

- по факту гибели работника, получения им ранений, травм, увечий и т.д.,
- в случаях нарушения (грубого нарушения) трудовой дисциплины, для наиболее полного и всестороннего исследования обстоятельств совершения дисциплинарного проступка;
- в случаях возбуждения в отношении работника уголовного дела или дела об административном правонарушении;
- по требованию работника для опровержения сведений, порочащих его честь и достоинство;

-в целях устранения причин и условий, приведших к совершению работниками преступления или административного правонарушения;

По иным основаниям служебная проверка проводится только в случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Поводом для проведения служебной проверки является поступившая в установленном порядке руководству МЧС России, начальнику Учебного центра или его заместителю информация о дисциплинарном проступке работника или происшествии с его участием, которая может содержаться в обращениях граждан и организаций, сообщениях судебных, правоохранительных, контролирующих и иных государственных органов, общественных объединений, заявлениях (рапортах) федеральных государственных служащих и работников подразделений МЧС России, а также в публикациях средств массовой информации.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется Работодателем с учетом характера и специфики организации, а также условий труда.

5.2. В Учебном центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, или сменный график работы. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Работодатель может устанавливать сменную работу в соответствии со статьей 103 Трудового Кодекса.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.4. Привлечение Работников к работе за пределами, установленной для Работника нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе

Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном статьей 99 Трудового Кодекса. Такая работа не может превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет фактических сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.5. Допускается введение суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы фактическая продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормативного числа часов. Продолжительность учетного периода Работодатель объявляет соответствующим приказом или распоряжением.

5.6. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни производится в исключительных случаях, с их письменного согласия в порядке, предусмотренном статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.7. При совмещении профессий (должностей), исполнении должностных обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата по соглашению Работодателя с Работником, соответствующая возложенному на него объему работ с момента издания соответствующего приказа.

5.8. В соответствии со статьей 93 Трудового Кодекса Российской Федерации режим неполного рабочего времени устанавливается Работодателем по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.9. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работниками и Работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Работа в ночное время – это работа с 22 часов до 6 часов. Учитывая специфику деятельности пожарной службы, работникам, которым трудовым

договором установлен режим работы согласно графикам сменности, продолжительность работы в ночное время не сокращается.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также 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 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет, 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 (ст. 96 ТК РФ).

5.11. В Учебном центре, учитывая специфику работы пожарной охраны, при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная (еженедельная) продолжительность рабочего времени.

Там, где режим рабочего времени не может быть организован по графику 5-ти дневной рабочей недели применяется режим рабочего времени по графику сменности. В связи с этим для такой категории работников допускается введение суммированного учета рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.12. Работники Учебного центра, в случае служебной необходимости направляются в служебную командировку (поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

5.12.1. Работники направляются в командировки на основании письменного решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку на основании письменного решения работодателя в подразделения (учреждения) находящиеся в ведении МЧС России, находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

5.12.2. При направлении работника в служебную командировку ему

гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.12.3. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в Учебном центре.

5.12.4. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

5.12.5. Оплата расходов на служебные командировки работников Учебного центра, состоящих на штатных должностях;

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, за счет средств приносящей доход деятельности, определяются настоящим Положением:

Оплата проезда – по фактически понесенным расходам, на основании подтверждающих документов (ж/д, авиабилетов), в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями) (далее по тексту Постановление № 729);

Оплата найма жилого помещения – по фактически понесенным расходам, на основании подтверждающих документов;

Суточные выплаты – возмещение суточных расходов в размере, превышающем 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, но не более 300 рублей, производится за счет экономии от приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

Расходы на служебные командировки, связанные с исполнением государственного задания, возмещаются в соответствии с действующим законодательством.

5.12.6. Для проезда к месту служебной командировки и обратно руководящие работники, указанные в приложении № 5 к настоящему договору, вправе приобретать авиабилеты повышенной комфортности, бизнес-класс на перелет, железнодорожные билеты в вагоны повышенной комфортности (вагоны СВ).

В соответствии с Постановлением № 729 расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту

работникам федеральной противопожарной службы»
 РФ от 03.06.2011 № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках
 - свыше 20 лет – 15 календарных дней, в соответствии с Приказом МЧС
 - от 15 до 20 лет – 10 календарных дней;
 - от 10 до 15 лет – 5 календарных дней;
 - от 5 до 10 лет – 3 календарных дня;

6.3.2. за стаж работы в федеральной противопожарной службе:

календарных дней в соответствии со ст. 302 и ст. 321 Трудового кодекса РФ;
6.3.1. за работу в местностях, приравненных к Крайнему Северу – 16
 законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

6.3. Работодатель сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска
 предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные

и приравненных к ним местностям, и членов их семей».
 федеральных казенных учреждений расположенных в районах Крайнего Севера
 в федеральных органах государственной власти (государственных органов) и
 провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих
 № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и
 РФ, Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 июня 2008 г.
 использования отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 Трудового Кодекса
 периода, до которой Работник имеет право на оплату стоимости проезда к месту
 При составлении ежегодного графика отпусков учитывать дату окончания

нормативных актов.
 установленном статье 372 настоящего Кодекса для принятия локальных
 позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке,
 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не
 ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с

6.2. Чередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется
 законодательными актами Российской Федерации.

6.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с
 сохранением места работы (должности) и среднего заработка, с
 продолжительностью отпусков устанавливается в соответствии с

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТПУХА

Учебного центра в рабочее время для решения личных (социально-бытовых)
 вопросов только по письменному заявлению работника с отметкой о времени
 убытия (прибытия) в журнале учета.
5.13. Определить порядок убытия гражданского персонала (работников) из
 постельных принадлежностей.

постоянной работы включаются расходы по проезду транспортом общего
 пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции,
 пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при
 наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также оплату
 услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах

6.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска указанные дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

По соглашению между Работниками 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 (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

6.5. По письменному заявлению Работников, Работодатель может предоставлять отпуску без сохранения заработной платы в случае:

- провозов сына на срочную военную службу - 1 день;
- Дня знаний (1 сентября) одному из родителей, имеющим детей - учащимся 1-4 классов - 1 день;
- день окончания школы для родителей выпускников (9 и 11 класс) - 1 день;
- с юбилейными датами работника - 1 день;
- за отсутствием в течение года большинства листов - 3 дня;

По письменному заявлению Работников, Работодатель обязан предоставлять отпуску без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) (службы), - до 14 календарных дней в году;
- рождение детей, регистрация брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работниками и Работодателем, предоставляется по письменному заявлению Работников и оформляется приказом начальника Ученого центра.

6.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

14

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

6.7. Предоставлять ежемесячно один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей по его письменному заявлению, воспитывающему детей в возрасте до 16 лет.

6.8. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые выходные дни:

а) Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц в порядке, определенном ст. 262 ТК РФ;

б) Донорам – согласно ст. 186 ТК РФ, в день сдачи, а также после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

6.9. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для Работников время следующим категориям Работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время;

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- работникам в возрасте до 18 лет;

- ветеранам;

- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;

- супругам военнослужащих;

- работникам, награжденным нагрудным знаком "Почетный донор России";

- работникам, удостоенным высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России,

кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда);

- Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Преимущественное право на предоставление отпусков данным категориям Работников учитывается по их письменному заявлению и предоставлению подтверждающих документов при составлении графиков отпусков.

6.10. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, при получении образования соответствующего уровня впервые, в случаях, предусмотренных ст. 173, ст. 174 Трудового Кодекса РФ.

6.11. На основании письменного заявления Работнику предоставляется время, необходимое для проезда к месту отдыха и обратно, один раз в два года, которое не засчитывается в продолжительность очередного отпуска и не оплачивается.

6.12. Право на предоставление отпуска возникает у Работника в первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учебном центре. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев, согласно, статьи 122 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.13. Лицам, работающим по внешнему совместительству, ежегодные отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если Работник по совместительству не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если у совместителя отпуск по основному месту работы большей продолжительности, то Работодатель по просьбе Работника, предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности, согласно, представленных документов с основного места работы.

6.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя). Работодатель обязан предоставить Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в общеобразовательные учреждения среднего

или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности.

При наличии 2-х и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

6.16. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

6.17. В случае если Работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуск переносится по письменному заявлению Работника на другой срок, при условии выхода Работника на работу для исполнения своих трудовых обязанностей.

6.18. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, за период его работы в Учебном центре.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7. Оплата труда:

7.1. Условия оплаты труда каждого работника установлены в трудовом договоре, заключенным с ним. При этом условия оплаты труда, зафиксированные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством.

7.2. В соответствии с Приказом МЧС России от 14.12.2019 года №747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России» в Учебном центре устанавливаются следующие трудовые выплаты работникам:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и других стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

7.3. Размер оклада каждого работника устанавливается на основании требований к его профессиональной подготовке и квалификации, с учетом степени самостоятельности и ответственности при исполнении должностных обязанностей, других факторов, характеризующих качество работы, в соответствии с утвержденными, Приказом МЧС России от 14.12.2019 года №747, размерами окладов работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России.

Размер месячного должностного оклада работника Организации определяется в трудовом договоре, согласно штатного расписания,

утвержденного начальником Учебного центра по соответствующему направлению финансирования.

Должностной оклад начальника Учебного центра устанавливается пропорционально величине среднего должностного оклада (тарифной ставки), исчисленного по должностям (профессиям), предусмотренных штатным расписанием Учебного центра (без учета должностных окладов заместителей начальника и главного бухгалтера), с применением коэффициента кратности 1,8.

Должностной оклад начальника Учебного центра устанавливается приказами должностных лиц, наделенных в отношении начальника Учебного центра полномочиями работодателя.

Должностные оклады заместителей начальника и главного бухгалтера Учебного центра устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада начальника Учебного центра и утверждаются приказами начальника Учебного центра.

Должностной оклад начальника Учебного центра пересматривается в случаях:

индексации должностных окладов, тарифных ставок;
изменения коэффициента кратности».

7.3.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок, доплат к должностным окладам работников, в соответствии с Приказом МЧС России от 14.12.2019 года №747.

7.3.2. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в т.ч. компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты/оплаты отпуска/выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

7.3.3. Заработная плата перечисляется работникам на расчетные счета, открытые в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы». Основание - ст. 136 ТК РФ.

7.3.4. Расчетный период в Учебном центре является календарный месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 (14 февраля) числа текущего месяца, окончательный расчет производится – в последний день текущего месяца (30 или 31 числа, в феврале 28 или 29), путем перечисления заработной платы на банковские счета работников Учебного центра.

Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

7.3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.6. Работодатель имеет право произвести выплату заработной платы и в более ранние сроки при этом в соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

7.3.7. Основанием для начисления заработной платы работникам является табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда, который предоставляется ответственными лицами в установленном порядке и сроки.

7.3.8. Отклонения от нормального использования рабочего времени регулируются при выплате заработной платы за отработанное время в месяце следующим, за расчетным периодом.

7.4. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.4.1. Размеры выплат компенсационного характера, за исключением выплат, связанных с работой в местности с особыми климатическими условиями, для образовательных учреждений МЧС России, установленных в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации составляет до 6% окладного фонда.

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

7.4.3. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются Приказами руководителя.

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

7.5.1. Работникам за работу в ночное время производится доплата из расчета 35 процентов (оклада, должностного оклада), за час работы в ночное время.

7.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ежегодный отпуск, служебная командировка, болезнь и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учебного центра, производится доплата в размере не более 50% должностного оклада (тарифной ставки) по замещаемой должности.

7.5.3. Совмещение профессий (должностей) оформляется без заключения второго трудового договора (дополнительного соглашения). Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, письменного согласия работника и утверждается приказом начальника Учебного центра.

7.5.4. Процентная надбавка за совмещение профессий (должностей) выплачивается ежемесячно при выплате заработной платы пропорционально отработанному времени по замещаемой должности, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на календарный год.

7.5.6. За выполнение сверхурочной работы выплаты производятся в следующем порядке:

- за первые два часа работы – в полуторном размере;
- за последующие часы – в двойном размере.

7.5.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

7.5.9. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни выплаты производятся в следующем порядке:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

7.6. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 (Собрание законодательства РФ, 2006, №39, ст.4083;2013, №13, ст.1559).

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

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

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

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

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

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

7.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые на постоянной основе:

- ежемесячная процентная надбавка к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентов устанавливается в соответствии со статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

- районный коэффициент к заработной плате выплачивается в размере 1.5 в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, статьей 316 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные выплаты начисляются на общий месячный фонд заработной платы каждого работника, без ограничения ее максимального размера, с учетом всех доплат (надбавок, премий, вознаграждения по итогам работы за месяц, год и т.п.).

7.7.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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

- а) на работах с вредными условиями труда 1 степени – 4 процентов;
- б) на работах с вредными условиями труда 2 степени – 8 процентов;
- в) на работах с вредными условиями труда 3 и (или) 4 степени – 12 процентов;
- г) на работах с опасными условиями труда – 24 процентов».

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

7.7.4. Доплата, предусмотренная подпунктом 7.7.2, выплачивается работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда.

7.7.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7.6. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- Работникам могут производиться и иные виды выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

7.7.1.2. Размеры выплат стимулирующего характера работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учебным центром и конкретизируются в приказах, издаваемых начальником Учебного центра, в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда, и максимальным размером не ограничивается.

7.7.1.3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются начальником Учебного центра, или лицом, временно исполняющим его обязанности, за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

7.8. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность - до 100 % оклада.

7.8.1. Право на получение надбавки за сложность и напряженность имеют все работники, состоящие в штате Учебного центра.

7.8.2. Надбавка за сложность и напряженность устанавливается Приказом начальника Учебного центра сроком на 1 год на основании служебных записок руководителей подразделений Учебного центра в январе очередного финансового года.

7.8.3. При трудоустройстве на период срока испытания работнику устанавливается надбавка за сложность и напряженность в размере не менее 10%. По окончании испытательного срока конкретный размер надбавки устанавливается приказом начальника Учебного центра, исходя из профессиональных знаний и навыков работника, а также других факторов, влияющих на выполнение должностных обязанностей.

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

- "Заслуженный" - 15 процентов;
- "Народный" - 25 процентов.

Надбавка выплачивается только по месту основной работы.

7.9.1. Работникам, допущенным к медицинской деятельности, занимающим врачебные и провизорские должности, в том числе руководителей, имеющим ученую степень:

- кандидата медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук устанавливается надбавка в размере 25 процентов оклада;
- доктора медицинских, фармацевтических, биологических, химических, психологических наук, устанавливается надбавка в размере 50 процентов оклада.

7.10. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет выплачивается к окладам заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

- свыше 1 года - 5 процентов;
- свыше 3 лет - 10 процентов;
- свыше 5 лет - 15 процентов;
- свыше 10 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

7.10.1. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, определяется комиссией в соответствии с разделом 4 Приложения №3 к Приказу МЧС России от 14.12.2019 года №747.

7.11. Выплата премии осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год).

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

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

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

7.11.3. Ежемесячный премиальный фонд складывается из разницы между фондом должностных окладов Учебного центра и фондом стимулирования для выплаты надбавки за выслугу лет, надбавки за особые условия труда и других надбавок стимулирующего характера.

7.11.4. Ежемесячная премия выплачивается за время, отработанное в текущем месяце, в дату окончательного расчета с работником за соответствующий месяц (пункт 7.3.4. Коллективного договора).

7.11.5. Премия устанавливается работникам в процентах от должностного оклада. Начисление и выплата премии работникам Учебного центра по итогам работы производится на основании приказа руководителя Учебного центра и Распоряжения на выплату премии работникам Учебного центра.

7.11.6. Начальник Учебного центра при необходимости вправе лишать и снижать размер премии работникам за упущения в работе и нарушения трудовой дисциплины, а также уменьшать размер ежемесячного премиального фонда путем перераспределения средств между стимулирующими и компенсационными выплатами с учетом безусловного обеспечения выплат

компенсационного характера, установленных работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.11.7. Основанием для лишения премии являются:

- наличие дисциплинарного взыскания (работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается в течение одного месяца со дня их привлечения к дисциплинарной ответственности);
- нарушение правил дорожного движения на служебном транспорте, допущенных по вине работника;
- разглашение работником служебной или иной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением должностных (трудовых) обязанностей, в том числе разглашения работником персональных данных другого работника Учебного центра;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) или порчи имущества Учебного центра;
- нарушение работником распорядка дня;
- однократного грубого нарушения работником должностных (трудовых) обязанностей.

7.11.8. Премия не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

7.11.9. Работникам выплачивается премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее - годовая премия).

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, содержащимся по утвержденному штатному расписанию (штатам) учреждения, работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

7.11.10. Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она начисляется. Размеры годовой премии определяются начальником Учебного центра, исходя из остатков средств на счетах Учебного центра, оставшихся после выплаты всех обязательных, первоочередных платежей.

7.11.11. Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

7.11.12. Право на получение годовой премии имеют все работники, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию (штатам) учреждения.

7.11.13. Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа начальника Учебного центра.

7.11.14. Начальник Учебного центра имеет право лишать работников годовой премии за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей.

7.11.15. Лишение годовой премии оформляется приказом начальника Учебного центра с обязательным указанием причины.

7.11.16. Годовая премия не выплачивается работникам:

- имеющим действующие дисциплинарные взыскания на момент выплаты годовой премии;
- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- лицам, работающим по внешнему совместительству.

7.11.17. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа работников за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году.

7.12. Работникам Учебного центра оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах утвержденного фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании Приказа начальника Учебного центра и письменного заявления работника.

7.12.1. Право на получение материальной помощи имеют все работники, содержащиеся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждения, проработавшие не менее 6 месяцев вместе с правом получения ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.12.2. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании Приказа начальника Учебного центра пропорционально отработанному времени в году.

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

- рождения (усыновления (удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);
- смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, входящих в иждивение у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;
- утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое);

7.12.4. Материальная помощь не выплачивается работникам:

- заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполняющим сезонные работы;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;
- лицам, работающим по внешнему совместительству;
- увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4,6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12.5. Работникам Учебного центра, положительно характеризующимся по работе, достигшим наиболее высоких показателей в трудовой деятельности, за счет экономии по фонду оплаты труда (наличие вакантных должностей, экономия за счет оплаты листов временной нетрудоспособности из средств социального страхования), может быть выплачена разовая премия.

7.12.6. Работники Учебного центра, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается в течение одного месяца со дня их привлечения к дисциплинарной ответственности.

7.12.7. Начисление и выплата разовых премий производится на основании приказа начальника Учебного центра.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Для обеспечения социальной защищенности Работников Учебного центра, членов их семей и пенсионеров Работодатель обязуется предоставлять социальные гарантии и компенсации согласно настоящему Договору и соответствующим Положениям.

8.1. Установить, что размер льгот и компенсаций, предусмотренных настоящим Договором, зависит от лимитов бюджетных обязательств, а также финансовых возможностей (денежные средства от приносящей доход деятельности) Учебного центра и определяется непосредственно перед наступлением события.

8.2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, определяется соответствующим Положением.

8.3. Льготы, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются на основании личного письменного заявления Работника и документов, подтверждающих право на оплату.

8.4. Оплачивать один раз в два календарных года стоимость проезда к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом

транспорта (кроме такси), в том числе личным, работникам, содержащимся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждения. Оплачивать стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов. Лицам, работающим по внешнему совместительству, оплата стоимости проезда к месту использования отпуска, производится по основному месту работы.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у работника организации.

К членам семьи, на которых распространяется данная льгота, относятся: неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Порядок предоставления льгот Работникам по оплате проезда и провоза багажа регламентируется Законом Российской Федерации от 19.02.1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»; Постановлением Правительства РФ от 12 июня 2008 г. N 455 "О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей" (с изменениями и дополнениями).

8.5. Выплаты, предусмотренные статьей 325 Трудового Кодекса стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, являются целевыми и не суммируются в случае, когда Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом.

8.6. Если Работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования льготного отпуска и обратно на второй и последующие годы, он может воспользоваться своим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие годы работы.

8.7. Материальное поощрение работников Учебного центра в честь празднования:

- дня Защитника Отечества, ежегодно 23 февраля;
- Международного женского дня, ежегодно 8 марта;
- Всемирного дня охраны труда, ежегодно 28 апреля;
- дня Пожарной охраны, ежегодно 30 апреля;
- дня Победы в Великой Отечественной войне, ежегодно 9 мая;
- дня кадрового работника, ежегодно 24 мая;
- всероссийского дня библиотекаря, ежегодно 27 мая;
- дня медицинского работника, ежегодно третье воскресенье июня;
- дня России, ежегодно 12 июня;
- дня работников тыла Вооруженных сил Российской Федерации, ежегодно 01 августа;
- дня знаний, ежегодно 01 сентября;

- дня финансиста, ежегодно 08 сентября;
- дня программиста, ежегодно 13 сентября;
- дня секретаря, ежегодно третья пятница сентября;
- дня пожилого человека, ежегодно 01 октября;
- дня образования Гражданской обороны в Российской Федерации, ежегодно 04 октября;
- дня учителя, ежегодно 05 октября;
- дня работников автомобильного транспорта, ежегодно последнее воскресенье октября;
- день отца, третье воскресенье октября;
- дня повара, ежегодно 20 октября;
- дня народного единства, ежегодно 04 ноября;
- дня психолога, ежегодно 22 ноября;
- дня матери, ежегодно последнее воскресенье ноября;
- дня юриста, ежегодно 03 декабря;
- дня Конституции Российской Федерации, ежегодно 12 декабря;
- дня энергетика, ежегодно 22 декабря;
- дня спасателя Российской Федерации, ежегодно 27 декабря;
- Материальное поощрение работников Учебного центра участвующих в конкурсах профессионального мастерства и других смотрах-конкурсах, спортивных соревнованиях и т.д.

8.8. Работникам оказывается дополнительная материальная помощь:

- по семейным обстоятельствам по его личному заявлению с предоставлением подтверждающих документов о необходимости такой помощи;

Дополнительная материальная помощь, а также ее размер, рассматривается комиссией по социальным выплатам и выплачивается при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности, на основании приказа начальника Учебного центра.

Дополнительная материальная помощь работникам Учебного центра в случае вступления в брак, рождения ребенка, смерти близкого родственника (супруг(а), отец, мать и дети), а так же в других случаях, требующих решения социально-бытовых вопросов по решению начальника Учебного центра на основании мотивированного заявления работника и представленных подтверждающих документов (свидетельство о регистрации брака, свидетельство о рождении ребенка, свидетельства о смерти и других подтверждающих документов) после ходатайства Комиссии по социальным выплатам оформленного номерным протоколом, согласно представленным документам настоящего Положения перед начальником Учебного центра, оказывается без ограничения ее размера и при наличии денежных средств на данные цели в календарном году.

8.9. Предоставлять Работникам следующие дополнительные льготы, гарантии и компенсации Работникам и членам их семей:

8.9.1. Оплачивать расходы по повышению квалификации Работников, направленных Работодателем.

Работники, направленные на обучение за счет средств работодателя (за исключением педагогических работников, специалиста по охране труда, повышение квалификации которых является обязательным) обязаны отработать в Учебном центре с момента окончания обучения:

- при краткосрочных курсах (не более 36 учебных часов) – не менее 6 месяцев;
- при среднесрочном повышении квалификации (не более 56 учебных часов) – не менее 12 месяцев;
- при длительном повышении квалификации (более 56 учебных часов) – не менее 24 месяцев;
- при получении среднего профессионального образования за счет работодателя – не менее 36 месяцев;
- при получении высшего образования за счет работодателя – не менее 60 месяцев.

В случае увольнения работника по любым основаниям до истечения установленного срока, работник обязан возместить затраты работодателя пропорционально не отработанного времени. Расчет производится в следующем порядке: стоимость обучения делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны, после чего умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока.

8.9.2. Оплачивать приобретение ценных подарков в связи с юбилейными датами при наличии денежных средств.

8.9.3. На основании письменного заявления, ходатайства непосредственного руководителя структурного подразделения или заместителя начальника Учебного центра, курирующего данное направление деятельности, работнику производится выплата единовременного поощрения при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости, за счет средств от экономии средств от приносящей доход деятельности. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, премия не выплачивается в течение одного месяца со дня их привлечения к дисциплинарной ответственности. Решения о выплате и размере единовременного поощрения принимает начальник Учебного центра.

8.9.4. На основании письменного заявления, в соответствии со ст. 326 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьи 35 «Гарантии и компенсации, связанные с переездом» Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 с изм. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах», компенсировать расходы, связанные с переездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей работника и членов его семье, в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не выше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

8.9.5. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) работников расчет производится в порядке предусмотренного статьей 139 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учебного центра, заместителя начальника, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учебного центра (без учета начальника, заместителя начальника, главного бухгалтера) формируемой за счет источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год в кратности 8.

8.9.6. Поощрять Работников Учебного центра к юбилейным датам со Дня рождения (30-летие и через каждые последующие 5 лет) при наличии денежных средств, отработавшим в Учебном центре не менее 1 (одного) года.

8.9.7. Оплачивать приобретение новогодних подарков для детей Работников, содержащихся по утвержденным штатным расписаниям (штатам) учреждения в возрасте до 18 лет (включительно) при наличии денежных средств.

Если в Учебном центре работают оба родителя, выдается один подарок на каждого ребенка одному из родителей.

Оплачивать приобретение ценных детских подарков в связи с проведением детских конкурсов.

8.9.8. Работники Учебного центра подлежат обязательному государственному личному страхованию в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

«Страхователь», в лице Учебного центра ежегодно заключает договор по обязательному государственному личному страхованию работников Учебного центра со «Страховщиком», имеющим лицензию на осуществление страхования, где согласованы условия страхования, порядок осуществления страховых выплат.

8.10. Материальное поощрение, дополнительные поощрительные выплаты, предусмотренные в связи с празднованием юбилейных дат со дня рождения, профессиональных, праздничных и памятных дней Российской Федерации, выходом на пенсию не предусмотрены системой оплаты труда, являются выплатами дополнительного социального и разового характера и не учитываются для расчета среднего заработка.

8.11. В связи с удаленностью от города, и отсутствием транспортных развязок Работодатель обеспечивает Работникам доставку до места работы и обратно, в том числе работников столовой и уборщиков служебных помещений, согласно утвержденному маршруту.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 776н.

9.1.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

9.1.4. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств Учебного центра.

9.1.5. Обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников.

9.1.6. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда. Ежегодно разрабатывать мероприятия по охране труда.

9.1.7. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников Учебного центра осуществлять в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», которым установлены правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях.

9.1.8. Создавать службы (комиссии) по охране труда, в состав которых на паритетной основе включать представителей трудового коллектива.

9.1.9. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для работников, организовывать обучение по охране труда, согласно Постановлению Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

9.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

9.1.11. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.1.12. Проводить оценку профессиональных рисков.

9.1.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.14. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля (служба/комиссия по охране труда) в целях проведения проверок условий и охраны труда, для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.16. Вести учёт микротравм (микроповреждений).

9.1.17. Разрабатывать ежегодный план по улучшению и оздоровлению условий охраны труда.

9.1.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.19. За нарушение требований по охране труда несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.1.20. Контролировать выделение средства (при наличии денежных средств) в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

9.1.21. Проводить работу с Фондом пенсионного и социального страхования по использованию средств в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда из страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

9.1.22. Предоставлять время для прохождения диспансеризации работникам в рамках программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (Приказ Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 № 404н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения").

9.1.23. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для

их жизни и здоровья до устранения этой опасности, согласно ст.216 Трудового Кодекса РФ.

Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и ~~иными~~ правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Правильно и в полном объеме применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.2.3. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, использованию и применению средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования. В случае своего инфекционного заболевания сообщать об этом своему непосредственному или вышестоящему руководителю.

9.2.6. Отказ работников от работ, в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения 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 их к дисциплинарной ответственности.

9.2.7. За нарушение работником требований по охране труда он несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется непосредственно Сторонами, заключившими Договор.

Предусматривается ежегодный отчет о выполнении Договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица от обеих Сторон, подписавшие Договор.

10.2. Работодатель признает, что уполномоченный представитель при выполнении Договора является законным представителем трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов Работников, которые уполномочили его подписать от их имени Договор.

10.3. Договаривающиеся Стороны обязуются:

10.3.1. При подготовке отчетов по выполнению условий Договора взаимно предоставлять для этих целей необходимую для этого информацию за исключением информации составляющей персональные данные.

10.3.2. При выявлении нарушений выполнения Договора Стороны должны не позднее, чем в 2-х недельный срок провести взаимные консультации.

10.4. Уполномоченный представитель осуществляет контроль за исполнением Работодателем законодательства о труде, соблюдением правил и норм по технике безопасности, охране труда и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда и взимании налогов с заработной платы Работников.

10.5. Работодатель не вмешивается в деятельность уполномоченного представителя, не издает приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность уполномоченного представителя.

10.6. Ход выполнения пунктов и разделов Договора в течение его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и уполномоченных от трудового коллектива по предложению одной из сторон.

Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию Сторон.

10.7. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, который установлен Федеральным законом РФ.

От имени Работодателя
Начальник ФАУ ДПО Учебный
центр федеральной
противопожарной службы по
Ханты-Мансийскому автономному
округу – Югре



С.Н. Грицков

« 21 » ноября 2023 г.

От имени Работников
Уполномоченный представитель
ФАУ ДПО Учебный центр
федеральной противопожарной
службы по Ханты-Мансийскому
автономному округу – Югре

О.Н. Александрова

« 28 » ноября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебный центр федеральной противопожарной службы Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре»

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации,
- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 116-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РФ в связи с совершенствованием государственного управления в области пожарной безопасности»,
- Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 года № 4520-1,
- Постановлением Правительства РФ от 12 июня 2008 г. N 455 "О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей" (с изменениями и дополнениями).

1. Настоящее положение устанавливает порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работникам Учебного центра в пределах денежных средств, выделенных на эти цели.

2. Работникам Учебного центра и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета или соответствующих бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза багажа весом до 30 килограммов (далее - компенсация расходов).

3. К членам семьи работника Учебного центра, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена),

несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

4. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника Учебного центра одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

В дальнейшем у работника Учебного центра возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в Учебном центре - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника Учебного центра возникает одновременно с возникновением такого права у работника Учебного центра.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

5. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника Учебного центра и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса. При использовании воздушного транспорта для проезда работника Учебного центра и членов его семьи к месту использования отпуска указанного работника и (или) обратно к месту постоянного жительства проездные документы (билеты) оформляются (приобретаются) только на рейсы российских авиакомпаний или авиакомпаний других государств - членов Евразийского экономического союза, за исключением случаев, если указанные авиакомпании не осуществляют пассажирские перевозки к месту использования отпуска либо если оформление (приобретение) проездных документов (билетов) на рейсы этих авиакомпаний невозможно ввиду их отсутствия на дату вылета к месту использования отпуска и (или) обратно;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

6. В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 5, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника Учебного центра и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

8. Компенсация расходов при проезде работника Учебного центра и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости

проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

9. В случае если работник Учебного центра проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными пунктом 5 категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

10. В случае использования работником Учебного центра отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящими Правилами.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

При следовании к месту проведения отпуска за пределы территории Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту работником представляется справка, выданная транспортной организацией, осуществлявшей перевозку, о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета).

Указанная в справке стоимость определяется транспортной организацией как процентная часть стоимости воздушной перевозки согласно перевозочному документу, соответствующая процентному отношению расстояния, рассчитанного по ортодромии маршрута полета воздушного судна в воздушном пространстве Российской Федерации (ортодромия по Российской Федерации), к общей ортодромии маршрута полета воздушного судна.

11. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником Учебного центра не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), справки о совместном проживании, копии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, предусмотренных статьей 66¹ Трудового кодекса РФ, неработающего члена семьи;

- б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;
- в) место использования отпуска работника и членов его семьи;
- г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;
- д) маршрут следования;
- е) примерная стоимость проезда.

12. Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником Учебного центра заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

Для окончательного расчета работник Учебного центра обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника Учебного центра и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящими Правилами, работником Учебного центра представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Работник Учебного центра обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

13. Компенсация расходов работнику Учебного центра предоставляется только по основному месту работы.

14. Настоящие Правила не применяются к категориям работников и членам их семей, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены иные размеры и условия возмещения расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за счет средств федерального бюджета.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование рабочих мест	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5
I. Защитные средства				
1.	Хозяйственное отделение: Ведущий инженер	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
	Мастер ГДЭС			
	Механик			
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования			
	Слесарь-сантехник			
Водитель автомобиля	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолоконном, смазочно-охлаждающими	100 мл	
Хозяйственное отделение: Ведущий инженер				
Мастер ГДЭС				
Механик				
Электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования				
Слесарь-сантехник	Водитель автомобиля			
2.				
Водитель автомобиля				

<p>Уборщица помещений</p> <p>Заведующий складом</p> <p>Документовед</p> <p>Библиотекарь</p>		<p>жидкого мыла (далее - СЖМ) на мыльной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами</p>	
II. Очищающие средства			
	<p>Мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями</p>	<p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах), постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях</p>
<p>3.</p> <p>Все рабочие места</p>	<p>Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства</p>	<p>Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)</p>	<p>300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах), постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях</p>
<p>4.</p> <p>Хозяйственное отделение: Ведущий инженер Мастер ГДЭС Механик Электромонтер по ремонту и обслуживанию э/оборудования Слесарь-сантехник Водитель автомобиля Уборщик служебных помещений</p>	<p>Очищающие кремы, гели и пасты</p>	<p>Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)</p>	<p>200 мл</p>

Заведующий складом Документовед Библиотекарь		III. Регенерирующие, восстанавливающие средства	
Хозяйственное отделение: Ведущий инженер Мастер ГДЭС Механик Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Слесарь-сантехник Водитель автомобиля Уборщик служебных помещений Документовед Заведующий здравпунктом Фельдшер Библиотекарь Заведующая столовой Заведующая производством (шеф-повар) Повар Заведующий складом		Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, целочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
5.		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	

**Перечень
профессий и должностей работников
ФАУ ДПО Учебный центр ФПС по Ханты-Мансийскому
автономному округу – Югре
на бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, спецобуви,
средств индивидуальной защиты (СИЗ)**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
2.	Водитель автомобиля, механик	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
		Пальто (полупальто или плащ) для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар на 1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год
3.	Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	2 пары на 1 год
4.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
		Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год

		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Обувь на нескользящей подошве	1 пара на 1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год
6.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год
		Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
		Белье специальное термостойкое или хлопчатобумажное	4 шт. на 1 год
		Сапоги кирзовые	1 пара на 1 год
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Перчатки термостойкие	6 пар на 1 год
		Подшлемник термостойкий	1 шт. на 1 год
		Каска для защиты повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
Галоши диэлектрические или боты	дежурные		
7.	Мастер ГДЗС (наполнитель баллонов)	Костюм для защиты от воздействия статического электричества, механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
8.	Повар (работник столовой)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на 1 год
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа

		Колпак поварской	2 шт. на 1 год
		Обувь на нескользящей подошве	до износа
		Перчатки резиновые	6 пар на 1 год
9.	Заведующий здравпунктом – врач, фельдшер	Халат медицинского работника (для защиты от общих производственных загрязнений)	2 шт. на 1 год
		Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год
		Обувь на нескользящей подошве	до износа
		Средство защиты органов дыхания	до износа

**Список контингента работников,
подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра**

Наименование подразделения	Профессия (должность)	Количество работающих		Вредные работы, вредные и (или) опасные производственные факторы	№ пункта по приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н	Периодичность осмотров
		Всего	Из них женщин			
1	2	3	4	5	7	8
	Начальник Учебного центра	1	-	Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмачивания, выполняемые на высоте 5 м и более;		
	Заместитель начальника учебного центра (по учебной работе)- начальник учебного отдела	1	1	работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от не ограждённых (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м	Приложение раздел VI п.б.1, п.б.2	1 раз в 5 лет
Отделение пожарно-тактических дисциплин	Заведующий отделением	1	-	Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмачивания, выполняемые на высоте 5 м и более;	Приложение раздел VI п.б.1, 6.2	1 раз в 5 лет
	Преподаватель	2	-	работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от не ограждённых (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м		
Отделение пожарно-технических дисциплин	Старший преподаватель	2	-	Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмачивания, выполняемые на высоте 5 м и более; работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от не ограждённых (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м	Приложение раздел VI п.б.1, 6.2	1 раз в 5 лет

Хозяйственное отделение	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	-	1 раз в 2 года	Приложение раздел VI п.9
Хозяйственное отделение	Водитель автомобиля	4	-	1 раз в 2 года	Приложение раздел VI п.18.1, 18.2
Учебная пожарная часть	Командир отделения	4	-	1 раз в год	Приложение раздел VI п.6.1, 6.2
Столовая	Заведующий столовой	1	1	1 раз в год	Приложение раздел VI п.23
	Заведующий производством (шеф-повар) Повар столовой	1	1	1 раз в год	Приложение раздел VI п.23

Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок с напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением

Управление наземными транспортными средствами категории «А», «В», «С», «D», «D1»
Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более; работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от не ограждённых (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м

Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (в организациях пищевых и перерабатывающих отраслей промышленности, сельского хозяйства, пунктах, базах, складах хранения и реализации, в транспортных организациях, организациях торговли, общественного питания, на пищеблоках всех учреждений и организаций)

**Перечень
профессий и должностей работников
ФАО ДПО Учебный центр ФПС по Ханты-Мансийскому
автономному округу – Югре
имеющих право на проезд в служебную командировку по проездным билетам
жд/авиа (повышенной комфортности, бизнес, СВ)**

№ п/п	Должность
1	начальник Учебного центра
2	заместитель начальника Учебного центра
3	заместитель начальника учебного центра (по хозяйственной части) – начальник хозяйственного отделения Учебного центра
4	заместитель начальника Учебного центра (по учебной работе) - начальник учебного отдела Учебного центра

Прошпуровано, пронумеровано
скреплено печатью

52 / *незакреплен* / лист 22

От имени Работодателя
Начальник ФАУ ДПО Учебный центр федеральной противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре
С.Н. Гришков
«22» *ноября* 2022



От имени Работников
Уполномоченный представитель ФАУ ДПО Учебный центр федеральной противопожарной службы по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югре
С.Н. Гришков О.Н. Александрова
«22» *ноября* 2022