



## МЧС РОССИИ

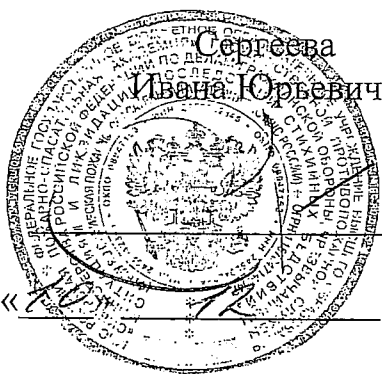
# ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СИБИРСКАЯ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ» ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года

Договаривающиеся стороны:

Федеральное государственное  
бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Сибирская пожарно-спасательная  
академия» Государственной  
противопожарной службы  
Министерства Российской Федерации  
по делам гражданской обороны,  
чрезвычайным ситуациям и  
ликвидации последствий стихийных  
бедствий» в лице начальника



Сергеева  
Ивана Юрьевича

2024 год

Трудовой коллектив  
в лице уполномоченного  
представителя работников

Долгушиной  
Любовь Викторовны

«10» 12 2024 год

Листов 32, лист 1.  
Уполномоченный представитель избран  
собранием работников  
«03» декабря 2024 года  
(протокол № 1 от «03» 12 2024 года).

г. Железногорск Красноярского края  
2024 год

Содержание и структура коллективного договора определена сторонами и состоит из следующих структурных частей:

- |   |          |
|---|----------|
| 1. Общие положения  | с. 3     |
| 2. Предмет договора   | с. 3-4   |
| 3. Права и обязанности сторон   | с. 4-6   |
| 4. Трудовой договор и трудовые отношения  | с. 6-7   |
| 5. Рабочее время и время отдыха   | с. 7-8   |
| 6. Оплата, нормирование труда   | с. 8     |
| 7. Обеспечение занятости, повышения квалификации и условия высвобождения работников   | с. 8-9   |
| 8. Охрана труда и компенсации за причиненный вред здоровью работников   | с. 9-11  |
| 9. Социальные гарантии и льготы   | с. 11-12 |
| 10. Заключительные положения  | с. 12    |
| 11. Приложения к коллективному договору:  |          |
| 12. Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России» (12 листов) |          |
| 13. Приложение 2 «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России» (8 листов)      |          |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Сибирская пожарно-спасательная академия» Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам Гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» (ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России), именуемое в дальнейшем – «Работодатель», в лице начальника Сергеева Ивана Юрьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и трудовой коллектив ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России (далее – Академия), именуемый в дальнейшем – «Работники», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Долгушиной Любовь Викторовны (далее – уполномоченный представитель работников), с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящий Коллективный договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ), приказами МЧС России, иными нормативными правовыми актами, Уставом Академии.

1.2. Принимая во внимания то обстоятельство, что на момент заключения настоящего Коллективного договора в Академии не имеется первичной профсоюзной организации, которая объединяет более половины работников Академии, Работниками на общем собрании путем тайного голосования из их числа избрано лицо, представляющее интересы Работников (п.1.1 Настоящего договора) для проведения коллективных переговоров и заключения Коллективного договора (основание: протокол собрания работников Академии от 03 декабря 2024 года № 1).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон настоящего договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Академии, независимо от их должности и продолжительности трудовых отношений.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. В месячный срок после проведения собрания и регистрации в установленном порядке в уполномоченном подразделении Администрации ЗАТО г. Железногорск экземпляр Коллективного договора с приложениями направляется Работодателем уполномоченному представителю работников Академии.

В пятидневный срок с момента регистрации Коллективного договора Работодатель обеспечивает ознакомление с ним Работников Академии, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

1.6. Взаимоотношения Сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются Уставом Академии и законодательством РФ.

## 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

2.2. В настоящем Коллективном договоре также отражены основные положения трудового законодательства Российской Федерации, закрепляющие взаимные обязательства и имеющие наибольшее значение для работников Академии.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

#### 3.1. РАБОТОДАТЕЛЬ вправе:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты в установленном законодательством РФ порядке.

#### 3.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Коллективного договора и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда, обеспечивать Работников оборудованием, инструментом, нормативно-технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;

обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

соблюдать установленные законодательством РФ общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных Работников;

предварительно уведомлять уполномоченного представителя работников, Работников, не менее чем за 2 (два) месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата Работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 (три) месяца;

предварительно уведомлять Работников, не менее чем за 2 (два) месяца, либо в соответствии с ТК РФ, об изменении условий трудового договора;

провести уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со ст. 50 ТК РФ;

при приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

#### 3.3. Уполномоченный представитель работников вправе:

получать и заслушивать информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

по реорганизации и ликвидации Работодателя;

введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим Коллективным договором;

вносить по этим и другим вопросам в компетентные органы управления Академии соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

3.4. Уполномоченный представитель работников обязуется:

представлять и защищать социальные, трудовые и профессиональные права и интересы Работников;

осуществлять контроль соблюдения Работодателем, должностными лицами и Работниками трудового законодательства, создания для Работников надлежащих условий труда, производственного быта и отдыха;

осуществлять контроль соблюдения законных прав и интересов Работников в области охраны труда и техники безопасности;

осуществлять контроль соблюдения законодательства в области социального обеспечения и охраны здоровья;

осуществлять организацию здорового досуга трудящихся и членов их семей, проводить культурно-воспитательную работу, способствуя реализации прав на отдых, образование, участие в культурной жизни коллектива;

осуществлять постоянный контроль хода выполнения положений настоящего Коллективного договора и раз в год информировать Работников о его выполнении;

способствовать разрешению всех конфликтных ситуаций только в рамках действующего законодательства РФ;

способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, полному своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

осуществлять личный прием Работников по вопросам и предложениям, касающимся трудовой деятельности в Академии, для разъяснения положений Настоящего договора, и во взаимодействии с Работодателем организовывать предоставление Работникам необходимой информации;

содействовать эффективной работе Академии;

действовать при реализации своих прав и выполнении обязанностей в установленных законодательством РФ пределах и порядке.

3.5. РАБОТНИКИ имеют право на:

изменение и расторжение трудового договора с Работодателем в порядке и на условиях, установленных трудовым договором, ТК РФ или иными нормативными правовыми актами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим Коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, трудовым договором, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с ТК РФ;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через уполномоченного представителя работников, а также на предоставление информации о выполнении положений настоящего Коллективного договора;

защиту своих трудовых прав, свобод и интересов методами и в порядке, установленном законодательством РФ;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами;

обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и нормативными правовыми актами.

### 3.6. РАБОТНИКИ обязуются:

полностью, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовым договорам;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный в Академии режим труда и рабочего времени, правила и инструкции по охране труда;

способствовать повышению эффективности работы Академии.

беречь имущество Академии, заботиться об экономии электроэнергии, воды и других ресурсов.

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

3.7. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, СТОРОНЫ обязуются:

способствовать достижению положительных результатов в деятельности Академии, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья;

при осуществлении процессов ликвидации и реорганизации Академии находить взаимоприемлемые решения без ущемления прав и интересов Работников;

защищать интересы Академии в экономической и правовой деятельности.

## 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

4.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

4.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается только в случаях, предусмотренных ст. 58 и ст. 59 ТК РФ.

4.4. Заключение трудовых договоров с работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется с учетом требований ст. 332 ТК РФ и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства в этой части.

### 4.5. Работодатель обязуется:

заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный или срочный характер, действуя в соответствии с трудовым законодательством РФ;

обеспечить со своей стороны выполнение условий трудового договора;

изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст.ст. 72-75 ТК РФ);

оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

4.6. Правила внутреннего трудового распорядка Академии утверждаются Работодателем с учетом мнения Уполномоченного представителя работников и являются приложением к Коллективному договору.

4.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Академии регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Академии (Приложение 1) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.3. Режим рабочего времени в Академии (продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих смен) для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и графиками сменности, утвержденными начальником Академии с учетом мнения Уполномоченного представителя работников.

5.4. Работа по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой.

Работа сверх предела нормальной установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа может производиться только с письменного согласия работника в случаях и порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ (Приложение 1).

5.5. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Академии в целом и только с письменного согласия Работников. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (ст.113 ТК РФ) – (Приложение 1).

5.6. Работникам предоставляются ежегодные и ежегодные дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с гл. 19 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.7. Порядок предоставления работникам ежегодно оплачиваемого отпуска, а также дополнительных отпусков, их суммирование, разделение на части, возможность денежной компенсации за неиспользованный отпуск регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

5.8. Для работников, работающих посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается 6 месяцев, в рамках которых соблюдается установленная продолжительность рабочего дня (смены) для данной категории Работников. Он охватывает, в том числе, часы работы в выходные и праздничные дни, время отдыха.

Суммированный учет рабочего времени реализуется по графикам сменности, заранее установленным и обязательным для каждого дня работы.

График сменности составляется не позднее, чем за месяц до начала работы и доводится под личную подпись работников, указанных в графике.

Работа, которая производится за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной.

При сменном графике, работа в субботу и (или) воскресенье не является работой в выходной день, если по графику смена выпадает на один из таких дней недели. Однако если смена приходится на праздничный день, это считается работой в праздничный день и по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен в удобное, но не нарушающее установленный порядок деятельности Академии, время день отдыха.

## **6. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Работодатель выплачивает Работникам заработную плату в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», иными действующими нормативными правовыми актами, Положением об оплате труда Работников (приложение 2).

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников. Стороны, в рамках своих полномочий и возможностей, принимают меры по предотвращению массовых увольнений и сохранению кадрового потенциала, а также социальной защиты в случае увольнения работника при реализации программы содействия занятости населения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять организационное и учебно-методическое руководство всеми видами подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (при наличии финансирования). Не привлекать к работам сверхурочно, в сменах, не посылать в командировку работников, обучающихся на вечерних отделениях учебных заведений, на курсах повышения квалификации без их письменного согласия.

7.2.2. Исходя из производственной необходимости предоставлять отпуск без сохранения заработной платы обучающимся без отрыва от производства при получении второго образования соответствующего уровня, при предоставлении справки-вызова учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию.

7.2.3. Персонально предупреждать работников, попадающих под высвобождение в связи с сокращением объема работы, перепрофилированием учреждения, изменением структуры и штата не менее чем за 2 (два) месяца, а при массовом сокращении численности или штата – не менее чем за 3 (три) месяца до даты увольнения.



7.2.4. Гарантировать работнику в случае увольнения при сокращении численности или штата работников и ликвидации организации льготы и компенсации в соответствии со ст.ст. 178-181 ТК РФ и Законом РФ «О закрытом административно-территориальном образовании» от 14.07.92 № 3297-1.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. В случае направления на обучение и переподготовку добросовестно относиться к занятиям и проходить соответствующее обучение. Отказ от обучения, равно как непосещение занятий или не освоение программы без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИИ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ ВРЕД ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель признает свою обязанность по обеспечению безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда.

Стороны обязуются сотрудничать в деле повышения достигнутого уровня безопасности и действующих в Академии гарантий прав работников в области охраны труда, созданию здоровых и безопасных условий труда, проведения профилактической работы по предотвращению производственного травматизма.

Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Академии возлагаются на начальника Академии.

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологического или учебного процесса, а также применяемых в производстве (деятельности) инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с действующими нормами и требованиями охраны труда и трудового законодательства;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства;

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

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

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

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

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

ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

в случае наступления у работника профессионального заболевания, причинения здоровью работника вреда, связанного с исполнением им трудовых обязанностей - компенсировать потерпевшему сверх возмещения заработка или его части, в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности и дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем;

организацию за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

**8.3. Уполномоченный представитель работников:**

принимает участие в работе комиссии по комплексному обследованию состояния охраны труда, противопожарного и санитарного состояния, содержания оборудования;

участвует в разработке норм, положений, инструкций по охране труда;

участвует в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве;

осуществляет контроль обеспечения работников организации спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими законодательством РФ.

**8.4. Стороны обязуются:**

соблюдать требования Трудового кодекса Российской Федерации и действующие в системе МЧС России нормативные акты по охране труда, осуществлять предусмотренные в них меры по повышению ответственности руководителей за создание здоровых и безопасных условий труда во вверенных им подразделениях;

организовать работу комиссии по охране труда в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации (на время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности выполняются в рабочее время по утвержденному плану, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и заработной платы).

**8.5. Работники обязуются:**

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

8.6. За нарушение требований по охране труда стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**9.1. Работодатель:**

предоставляет социальные гарантии в области развития социальной сферы, льготы и компенсации;

обеспечивает полное информирование Работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списков производства работ, профессий, должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

**9.2. Стороны обязуются:**

взаимодействовать с Администрацией ЗАТО г. Железногорск, Администрацией г. Красноярск и уполномоченными подразделениями МЧС России по вопросу обеспечения путевками в детские оздоровительные лагеря для детей Работников (в случае наличия ежегодных льготных программ по предоставлению путевок в летние оздоровительные лагеря);

выдвигать отдельных работников на награждение правительственными и ведомственными наградами, грамотами и другими поощрениями;

организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Академии и членами их семей.

9.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2025 и действует до 31.12.2027. По истечении срока действия договора, Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.

10.2. При необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, а также в случаях, связанных с изменением условий трудовых договоров, заключенных с работниками, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения, утверждаемые на совместной комиссии.

Каждая из Сторон вправе вносить предложения о дополнениях или изменениях к настоящему Коллективному договору, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств.

10.3. Изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся путем подачи предложения об изменениях или дополнениях одной из Сторон другой Стороне и, в случае согласия Сторон, последующего составления и подписания Сторонами дополнительного соглашения.

10.4. Текст подписанного Сторонами Коллективного договора должен быть доведен под роспись Работодателем до каждого из Работников в течение 5 (пяти) рабочих дней после осуществления уведомительной регистрации. Для целей ознакомления с Коллективным договором Работодатель обязуется растиражировать его текст посредством бумажных или электронных носителей.

10.5. Уполномоченный представитель работников обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем Коллективном договоре.

10.6. Контроль выполнения положений настоящего Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, а также уполномоченные органы по труду.

10.7. При осуществлении контроля представители Сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса.

За неисполнение своих обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания Сторонами. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение № 1  
к Коллективному договору на период  
с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года



МЧС РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО БРАЗОВАНИЯ  
«СИБИРСКАЯ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ»  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ  
МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ  
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ  
И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТИЙ»  
(ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России)

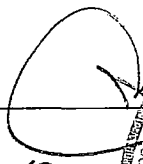

г. Железногорск Красноярского края

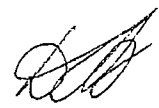
**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Начальник  
ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-  
спасательная академия ГПС МЧС России

С учетом мнения  
уполномоченного  
представителя  
работников:

  
И.О. Сергеев  
«10» \_\_\_\_\_ 2024 г.  


  
Л.В. Долгушина  
«10» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России (далее – Академия) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема, увольнения Работников, основные права и обязанности, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений с Работниками в Академии.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) распространяются на всех Работников, состоящих в штате (штатном расписании) Академии, обязательны для их безусловного исполнения.

1.3. Основные термины и определения:

Работодатель – ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России.

Работники – физические лица (граждане), состоящие в трудовых отношениях с Работодателем.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции, подчинении Работника Правилам при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

Должностные лица – начальник ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России и уполномоченные им представители, выполняющие от имени Работодателя функции управления в Академии, в частности, в сфере трудовых отношений, наделенные соответствующими правами и обязанностями Работодателя в соответствии с правами, определенными Уставом ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами Академии.

## 2. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием Работников на работу в Академию и их увольнение производится Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами Академии.

2.2. Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора.

2.3. Работодатель обязан заключить с Работником письменный трудовой договор на выполнение Работником трудовой функции по должности и оформить его назначение на должность приказом по Академии. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, документом, определяющим конкретную трудовую функцию Работника, коллективным договором.

2.4. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, является должностная инструкция.

2.5. В случае изменения условий трудового договора с Работником, с ним заключается письменное соглашение к трудовому договору, являющееся неотъемлемой его частью.

2.6. Увольнение или перевод Работника на другую работу (в другую организацию) производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, при этом трудовой договор прекращается.

### 3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКА

#### 3.1. Работник Академии обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка в Академии;

соблюдать трудовую дисциплину;

поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

незамедлительно сообщить Работодателю (должностному лицу), а при наличии – непосредственному руководителю или лицу временно его замещающему, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, проявлении признаков острого профессионального заболевания, сохранности имущества Работодателя.

#### 3.2. Работнику запрещается:

курение вне отведенных для этой цели местах, согласно законодательству Российской Федерации;

пребывание на работе и рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

использование не в служебных (рабочих) целях интернет-ресурсов, персональных компьютеров, программного обеспечения, служебных телефонов, оргтехники и другого оборудования, и имущества;

выносить из кабинета и за территорию Академии рабочие предметы мебели, оргтехники и электроники, канцелярии, лабораторное и прочее оборудование Академии, за исключением случаев, когда это требуется для проведения плановых мероприятий или выполнения отдельных задач в рамках выполняемой работы и по письменному согласованию с непосредственным руководителем или курирующим подразделение заместителем начальника Академии;

просмотр содержания интернет-сайтов, тематика которых не соответствует содержанию выполняемых должностных обязанностей;

использование электронной почты для пересылки служебных документов со сведениями, составляющими конфиденциальную информацию или государственную тайну, без использования специальных средств защиты информации;

использование электронной почты для пересылки и получения программного обеспечения;

создание и хранение документов, содержащих конфиденциальную информацию, на незащищенных дисках персональных компьютеров и каталогах сервера;

самостоятельное изменение прав сетевого доступа к информационным ресурсам Академии;

отвечать на вопросы, давать комментарии, интервью представителям сторонних организаций, средств массовой информации, касающиеся деятельности Академии, без предварительного согласования с непосредственным руководителем и должностным лицом.

### 3.3. Работник имеет право:

на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и локальными нормативными актами Академии;

требовать от должностных лиц предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором;

запрашивать и получать в установленном порядке от непосредственных руководителей необходимые для исполнения должностных обязанностей информацию и документы;

на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

получать информацию о системе оплаты труда, порядке и размерах своего материального вознаграждения, а также о предоставляемых компенсациях и льготах, установленных в Академии;

участвовать в конкурсах (при их проведении) на замещение вакантных, в том числе вышестоящих должностей;

на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, и для отдельных профессий и категорий Работников сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

на возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

на обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством РФ;

на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законами способами.

3.4. Работники Академии, допущенные к сведениям, составляющим государственную тайну, несут ответственность за сохранность этих сведений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

### 4.1. Должностные лица Академии обязаны:

соблюдать законодательство о труде Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить государственное социальное страхование всех Работников и выплату социальных льгот, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

организовать труд Работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечив их необходимыми канцелярскими принадлежностями и оргтехникой;

контролировать соблюдение трудовой дисциплины, применять меры воздействия к ее нарушителям;

соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты и материального стимулирования труда, начислять заработную плату в установленные сроки;

способствовать повышению квалификации Работников, совершенствованию их профессиональных навыков.



4.2. Должностные лица Академии имеют право:

требовать от Работников выполнения ими обязательств, взятых на себя согласно трудовому договору и конкретной трудовой функции;

требовать от Работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха, надлежащего исполнения Работниками своих трудовых обязанностей и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами;

взыскивать денежные средства в установленном федеральным законодательством порядке с Работников за прямой (действительный) ущерб, причиненный Академии: за недостачу, утрату, присвоение, порчу, понижение ценности имущества;

требовать от Работника возврата выданных ему для выполнения профессиональных обязанностей технических средств, принадлежащих Академии, в том числе в судебном порядке.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. В соответствии с действующим законодательством для Работников Академии устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов (ст. 91 ТК РФ) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), для работников из числа профессорско-преподавательского состава шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов (ст. 333 ТК РФ), для работников библиотеки устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с предоставлением одного выходного дня - воскресенье и второго выходного дня по скользящему графику (ст.ст. 91, 100 ТК РФ).

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

работникам, являющимся инвалидами 1 или 2 группы, – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

медицинским работникам – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Основанием для предоставления гарантированных компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, является специальная оценка условий труда.

5.3. Продолжительность рабочего дня в Академии составляет восемь часов: время начала работы - 8<sup>30</sup> часов, время окончания работы – 17<sup>30</sup> часов.

Для работников из числа профессорско-преподавательского состава продолжительность рабочего дня составляет шесть часов. Время начала работы – 8<sup>30</sup> часов, время окончания работы – 15<sup>30</sup> часов. Время начала и окончания работы может регулироваться с учетом расписания занятий, плановых и текущих мероприятий Академии, поступающих задач, необходимости работника в перерыве для отдыха и питания. При этом продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю.

Для работников медицинской части устанавливается круглосуточный, сменный режим рабочего времени. Работникам медицинской части, в связи с невозможностью

соблюдения еженедельной продолжительности рабочего времени вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет – 6 месяцев.

Работники чередуются равномерно, переходя из одной смены в другую согласно утвержденных графиков сменности. Графики сменности утверждаются курирующим заместителем начальника Академии и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работе по графикам сменности запрещается прекращать работу до прихода сменного Работника. В случае неявки в срок сменяющего Работника необходимо заявить об этом старшему по должности.

Для работников библиотеки продолжительность рабочего времени составляет восемь часов: с 8<sup>30</sup> до 17<sup>30</sup> часов (в том числе в субботу), с предоставлением общего выходного дня – воскресенье. Второй выходной день работникам библиотеки предоставляется согласно графику, составляемому заведующим библиотекой на каждый месяц и утверждаемому курирующим подразделение заместителем начальника Академии. Работники должны быть ознакомлены с утвержденным графиком не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

График составляется таким образом, чтобы второй выходной предоставлялся работникам в разные дни.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

5.5. Для отдельных Работников, с учетом специфики их трудовой деятельности и по соглашению сторон, может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, что должно быть отражено в трудовом договоре.

5.6. Учет рабочего времени ведется ответственным руководителем структурного подразделения Академии или назначенным им ответственным работников на всех состоящих в штате (штатном расписании) подразделения Работников. Табель учета рабочего времени Работников, утвержденный руководителем подразделения, представляется им или ответственным Работником структурного подразделения в финансово-экономический отдел Академии до 20-го числа текущего месяца, с учетом рабочего времени по последнее число месяца, за который предоставляется табель.

5.7. Пропуски и опоздания на работу не допускаются. Работник, который не может выйти на работу по причине болезни или другим уважительным причинам (болезнь ребенка, аварийная ситуация и т.д.) должен в обязательном порядке поставить в известность своего непосредственного руководителя в течение рабочего дня.

5.8. В случае отсутствия на работе по причине болезни оправдательным документом является надлежащим образом оформленный листок нетрудоспособности, который Работник обязан предъявить в отдел кадров в день выхода на работу.

5.9. Работодатель имеет право в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ, привлекать Работника к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

5.10. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.

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

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения выборного органа работников Академии.

5.11. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускаются с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочных работ.

5.12. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочной работы каждого работника.

5.14. В отработанное время включается:

время, затраченное на выполнение производственных операций, технических перерывов, подготовительно-заключительное время и время на обслуживание рабочего места – получение задания, материалов, инструмента, ознакомление с документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции.

5.15. В отработанное время не входит и не включается:

время проезда от места жительства до места работы и обратно, время переодевания перед началом работы и после окончания рабочего дня, на регистрацию прихода и ухода с работы.

5.16. С учетом действующего на территории Академии пропускного режима Работники обязаны использовать выданные им индивидуальные электронные пропуска при каждом прибытии в Академию и убытии из неё, в том числе с целью осуществления Работодателем контроля соблюдения Работниками дисциплины труда, распорядка дня, правильного ведения учета рабочего времени.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);  
ежедневный (междусменный) отдых;  
выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);  
нерабочие праздничные дни;  
отпуска.

6.3. В течении рабочего дня всем работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, с 12<sup>30</sup> часов до 13<sup>30</sup> часов, который в рабочее время не включается.

По согласованию с непосредственным руководителем и должностным лицом время предоставления обеденного перерыва работнику может быть изменено.

Работникам, которым установлен сменный режим рабочего времени, в течение смены, обеспечиваются возможностью отдыха и питания продолжительностью 1 (один) час. Данное время при этом включается в рабочее время.

6.4. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При сменной работе работникам предоставляются выходные дни по графикам сменности.

6.5. Нерабочие праздничные дни предусмотрены статьей 112 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

Ежегодный дополнительный, оплачиваемый отпуск предоставляемый в соответствии со ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» - 8 календарных дней.

Также для Работников, имеющих соответствующий стаж работы в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы МЧС России, предусмотрен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в соответствии с Приказом МЧС России от 3 июня 2011 № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы»:

от 5 до 10 лет - 3 календарных дня;

от 10 до 15 лет - 5 календарных дней;

от 15 до 20 лет - 10 календарных дней;

свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Педагогические Работники Академии имеют право на длительный отпуск (статья 335 ТК РФ). Продолжительность такого отпуска до одного года. Он может предоставляться через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определены в «Положении о порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Минобразования России от 31.05.2016 № 644. Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику без сохранения заработной платы, по его заявлению и оформляется приказом начальника Академии.

6.7. При совпадении выходного и праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

6.8. Установить регламентированные перерывы в работе и включить их в рабочее время следующим категориям Работников:

непосредственно занятым эксплуатацией ПЭВМ – 10-минутный перерыв после 2-х часов непрерывной работы;

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях (для обогрева) в конце каждого часа:

от -10°C до -15°C – 5 минут;

от -15°C до -20°C – 10 минут;

от -20°C до -25°C – 15 минут;

При температуре окружающей среды ниже -25С 30 минут.

6.9. Оплата труда Работнику в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

6.10. 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 (ст.153 ТК РФ).

6.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется одновременно с ежегодным отпуском.

В стаж работы, дающий право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным Работникам включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

6.12. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение отпуска на части согласовывается с заместителем структурного подразделения (непосредственным руководителем), должностным лицом и не должно нарушать нормальную деятельность структурного подразделения.

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

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

6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена денежной компенсацией части отпуска является правом, а не обязанностью Работодателя, поэтому в компенсации может быть отказано.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.14. Работникам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней.

6.15. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляются дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

6.16. Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении второго образования соответствующего уровня, предоставляется, исходя из производственных возможностей, отпуск без сохранения заработной платы при наличии справки-вызова учебного заведения.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения

Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:  
заработная плата за первую половину месяца – 25 число расчетного месяца;  
заработная плата за вторую половину месяца – 10 число месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Выплата заработной платы производится по зарплатным проектам с использованием банковских карт, а также иными способами в соответствии с ТК РФ.

7.3. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает денежную премию, награждает ценным подарком, грамотой). Премирование Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Работников ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России.

7.4. Запись о поощрениях вносится в трудовую книжку Работника.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

8.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Дисциплинарными взысканиями являются: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

8.3. Право налагать дисциплинарное взыскание на Работника в приказе от имени Работодателя имеет начальник Академии, на основании представления непосредственного руководителя Работника или лица, проводящего служебную проверку.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины его непосредственным руководителем должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ Работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

## **9. РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ И ОРГТЕХНИКОЙ**

9.1. Работники обязаны знать и соблюдать требования, предъявляемые к работе с документами в соответствии с приказом МЧС России от 14.05.2021 № 315 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству в территориальных органах Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и организациях, находящихся в ведении Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», Федеральным законом от 26.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными актами, в том числе МЧС России, локальными актами Академии.

9.2. Работникам запрещается работать с конфиденциальной информацией в присутствии посторонних лиц и Работников, не допущенных к этой информации.

9.3. Работники обязаны хранить в сейфах или закрываемых на ключ шкафах все носители конфиденциальной информации (дискеты, документы и т.д.).

9.4. Работники не должны без необходимости оставлять включенными ПЭВМ, разглашать пароли для входа в систему.

9.5. Работникам запрещается хранение в ПЭВМ информации и программ, не имеющих отношения к деятельности Академии.

9.6. Работникам запрещается самостоятельная установка программного обеспечения на ПЭВМ.

9.7. Работники обязаны после окончания рабочего дня убирать в сейфы либо в закрываемые на ключ шкафы все рабочие документы, имеющие значение для Академии.

## **10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

10.1. Сторона трудового договора (Работник и Работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.2. Трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

10.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Приложение № 2  
к Коллективному договору на период  
с 01 января 2025 года по 31 декабря 2027 года





МЧС РОССИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СИБИРСКАЯ ПОЖАРНО-СПАСАТЕЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ»  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ  
МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ  
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ  
И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ»  
(ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России)


г. Железногорск Красноярского края

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Начальник  
ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-  
спасательная академия ГПС МЧС России

  
«10» \_\_\_\_\_ 2024 г.  


С учетом мнения  
уполномоченного  
представителя  
работников:

  
\_\_\_\_\_ Л.В. Долгушина  
«10» \_\_\_\_\_ 2024 год



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» и Приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

1.2. Положение распространяется на работников ФГБОУ ВО Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России (далее – Академия), содержащихся по штатным расписаниям за счет средств федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

1.3. Положение предусматривает оплату труда работников Академии, которое включает в себя:

размеры окладов (тарифных ставок);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат, утвержденным в установленном порядке.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников Академии состоит из оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклад (тарифная ставка) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные премиальные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном выражении.

2.3. Оплата труда работников Академии, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в размере до 100% от оклада по совмещаемой должности. На установление доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника используется экономия фонда оплаты труда.

2.5. Оплата труда работников Академии производится за счет средств фонда оплаты труда.

Годовой фонд оплаты труда работников Академии формируется в соответствии с приложением № 4 приказа МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

2.6. Фонд оплаты труда работников формируется с учетом размеров районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7. Работодатель при необходимости вправе перераспределять средства между компенсационными и стимулирующими выплатами с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

увеличения (индексации) окладов;

изменения штатов (штатных расписаний, перечней);

изменений условий оплаты труда, определенных трудовым договором;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;

принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера;

установления главным распорядителем бюджетных средств повышающего коэффициента к фонду оплаты труда.

2.9. Работники, состоящие в штате Академии, могут выполнять работу на условиях почасовой оплаты труда.

Условия почасовой оплаты труда регулируются локальными нормативными актами Академии в соответствии с действующим законодательством.

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом начальника Академии.

2.10. В пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы (трудовые обязанности), с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок за стаж работы в указанных местностях, повышенной оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) окажется ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда, работнику производится соответствующая доплата на основании приказа руководителя организации (учреждения).

2.11. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать работникам расчетные листки по заработной плате одним из следующих способов:

расчетный листок выдается на бумажном носителе в финансово-экономическом отделе;

при наличии соответствующего заявления работника расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работником финансово-экономического отдела на электронную почту работника.

### **3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДА (ТАРИФНОЙ СТАВКИ)**

3.1. Должностные оклады руководителей, специалистов, служащих (технических исполнителей) устанавливаются согласно приложению № 1 приказа МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

4.1. 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.

4.2. Работникам производятся иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам) (далее соответственно - оклады, тарифные ставки) без учета их увеличения в виде доплат, надбавок, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливаются приказами Академии с письменного согласия работника.

Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими работниками.

Выплата за совмещение производится за счет экономии фонда оплаты труда.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается:

за первые два часа работы - в полуторном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки);

за последующие часы - в двойном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки).

4.7. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в следующем размере:

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

работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Работникам, которым за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлен другой день отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Работникам за каждый час работы в ночное время производится доплата в следующем размере:

работникам медицинских организаций, учреждений (подразделений), в том числе водителям санитарного автотранспорта, медицинскому персоналу - из расчета 40 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время;

остальным работникам - из расчета 35 процентов часовой ставки (часовой тарифной ставки).

4.10. 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 процентов оклада (тарифной ставки).

4.11. 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.

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.

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

4.12. 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.

4.13. Выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются на постоянной основе в следующем размере:

районный коэффициент – 30%

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями – до 30% (Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»).

Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам Академии устанавливается на постоянной основе в размере не более 24% оклада.

Размеры выплат зависят от фактического состояния условий труда и определяются в установленном порядке в соответствии со статьей 147 ТК РФ на основе соответствующих нормативных правовых актов и утверждаются приказом начальника Академии.

Конкретный размер выплаты определяется по результатам специальной оценки условий труда.

## **5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. Работникам Академии могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера определяются начальником Академии с учетом мнения трудового коллектива за счет и в пределах лимитов бюджетных обязательств, выделенных на оплату труда в соответствующем году, и устанавливаются локальными актами Академии.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Конкретный размер надбавки к окладу устанавливается приказом Академии для каждого работника дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы, успешного выполнения сложных заданий, высокой результативности работы и личного вклада в коллективные результаты работы. Установленная надбавка может быть изменена в случае изменения интенсивности работы.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3.1. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки).

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые на постоянной основе:

надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы, сложность, напряженность и особые условия труда) в размере 50 процентов оклада;

надбавка работникам, непосредственно занятым ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств по перечням, утверждаемым МЧС России, в размере 30 процентов оклада;

надбавка за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей:

1-го класса – 25 процентов от оклада;

2-го класса – 10 процентов от оклада.

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

случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, а также в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.6.5. Годовая премия не выплачивается работникам:  
 заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;  
 выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;  
 находящимся в отпуске по уходу за ребенком;  
 уволенным с работы за виновные действия (пункты 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);  
 принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

## 6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

6.2. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя.

6.3. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ, 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), родителей, полнородных и неполнородных (имеющих одного общего родителя) братьев или сестер, лиц, находящихся на иждивении у работника - при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим или факт нахождения его на иждивении у работника;

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);

наличия иных уважительных причин, указанных в коллективном договоре или локальном нормативном акте, - при предъявлении подтверждающих документов.

6.4. Материальная помощь, предусмотренная пунктом 6.1. не выплачивается:  
 работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

работникам, выполняющим сезонные работы;  
 работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

работникам, 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.