

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«УПРАВЛЕНИЕ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ  
И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ г. СМОЛЕНСКА»  
на 2019-2022 годы

Принят общим собранием  
работников МКУ «Управление  
по делам ГО и ЧС г.Смоленска»

«29» АПРЕЛЯ 2019 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице начальника МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» (далее – учреждение) и работниками учреждения в лице представителя - профсоюзного комитета МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» (далее – профсоюзный комитет), именуемыми в дальнейшем «Сторонами», на 2019-2022 годы.

1.2. Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «О коллективных договорах», территориального отраслевого соглашения и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации.

1.3. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим Договором.

1.4. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками учреждения и работодателем, содержащим обязательства по вопросам охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, занятости, социальных льгот, гарантий и компенсаций для работников управления, нормы которого обязательны для выполнения.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и региональным отраслевым соглашением.

1.6. В Договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим Договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.8. Руководитель учреждения признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета единственным и полномочным представителем работников - членов профсоюза управления, уполномочивших его собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9. Договаривающиеся Стороны обязуются при внесении изменений поправок и дополнений в действующий коллективный договор не ухудшать условия ранее установленные работникам учреждения.

1.10. По итогам выполнения обязательств по Договору Стороны обязуются проводить собрания при необходимости.

1.11. Коллективный договор разработан и заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет согласно статьи 43 Трудового Кодекса РФ.

1.12. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Для ведения коллективных переговоров по заключению договора или внесения изменений создается комиссия, утвержденная приказом руководителя учреждения (приложение № 9).

## II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗА ПО ИСПОЛНЕНИЮ ДОГОВОРА

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1. Работодатель имеет право

- заключать, изменять, и расторгать трудовые договоры с работниками учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- вести с работниками учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 7 к Договору);
- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, определенные Администрацией города Смоленска;
- создавать условия для профессионального личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ, а также локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 135, 371, 372, 373), нормативно-правовыми актами Администрации Смоленской области и города Смоленска;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников материальными и техническими средствами для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- обеспечивать работникам социальные и трудовые гарантии и льготы, установленные действующим законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения в предусмотренных законодательством формах;
- обеспечить бесплатное взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на основе их личных письменных заявлений и перечисление на лицевой счет профсоюзной организации;
- предоставлять в профсоюзный комитет полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и проведения контроля за его выполнением;
- предоставлять в профсоюзный комитет по его запросу полную и достоверную информацию о расходовании фонда заработной платы;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов.

2.3. Профсоюзный комитет, как представитель работников, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в учреждении в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия с другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

2.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы;
- улучшать качество работы, не допускать упущений и ошибок в работе;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальные условия работы, и немедленно сообщать работодателю об обстоятельствах, затрудняющих выполнение задания;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать ПЭВМ, средства связи и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

- выполнять отдельные поручения начальника учреждения или его заместителя, возложенные на учреждение Администрацией города Смоленска, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

- использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

### III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения работодателя и работников учреждения строятся на законодательной основе с учетом интересов сторон.

3.2. Стороны коллективного договора обязуются оказывать содействие в осуществлении права работников на повышение квалификации и профессионального уровня, выдвижению на вышестоящие должности наиболее подготовленных в профессиональном отношении работников

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.4. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя производится на основании положений трудового законодательства РФ ст. 81.

При сокращении штатов работодатель обязан проинформировать профсоюз в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при сокращении, которое может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов, несоответствию занимаемой должности и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.

В случае если выборный орган (профсоюз) выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3-х дней проводит с работодателем консультации, которые оформляются протоколом. При недостижении общего согласия работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган (профсоюзный комитет) документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1-го месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза.

3.6. При сокращении штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости и не имеющих других государственных пенсий), одиноким

матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, и других случаях, предусмотренных законами РФ.

3.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям города Смоленска (далее – Положение об оплате), утвержденного постановлением Администрации города Смоленска.

4.2. Оплата труда руководителя, заместителя, главного бухгалтера учреждения, финансируемого из местного бюджета, согласно ст. 145 Трудового кодекса РФ производится в порядке и размерах, которые определяются органами местного самоуправления и рассчитывается согласно п.4 Положения об оплате.

4.3. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (квалификационного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры базовых должностных окладов утверждаются нормативным правовым актом Администрации города Смоленска по профессиональным квалификационным группам и отражаются в штатном расписании учреждения.

4.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющим государственную тайну.

4.5. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- ежемесячное денежное поощрение в размере до 40 процентов квалификационного должностного оклада;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет в размере до 30 процентов квалификационного должностного оклада. Выплата производится дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки;

- ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере 20 процентов квалификационного должностного оклада;

- ежемесячная надбавка за классность (водителям);

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата по итогам работы за календарный год;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Размеры, условия и порядок стимулирующих выплат устанавливаются с учетом показателей эффективности работ и критериев оценки труда работников учреждения, приведенных в приложении № 2 к Положению.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере одного квалификационного должностного оклада.

По итогам работы за календарный год производится единовременная выплата в размере двух квалификационных должностных окладов.

Указанные единовременные выплаты предоставляются за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

4.6. Порядок и условия осуществления ежемесячного денежного поощрения по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Ежемесячное денежное поощрение может осуществляться по итогам работы за месяц при условии выполнения показателей премирования согласно приложению № 2 к Положению о премировании.

Ежемесячное денежное поощрение производится за фактически отработанное время.

Начисление и выплата ежемесячного денежного поощрения производятся одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается до 40 процентов от квалификационного должностного оклада.

Работникам, уволенным в течение месяца за нарушение трудовой дисциплины, ежемесячное денежное поощрение не начисляется.

Работникам, уволенным в течение месяца по иным основаниям (истечение срока трудового договора, по соглашению сторон и др.), ежемесячное денежное поощрение может быть начислено по ходатайству руководителя структурного подразделения учреждения.

Основанием для начисления ежемесячного денежного поощрения является приказ начальника учреждения, согласованный с руководителями структурных подразделений и представительным органом работников учреждения.

Работникам, совершившим дисциплинарный проступок или нарушившим дисциплину труда в расчетном периоде, может быть осуществлено снижение размера ежемесячного денежного поощрения по итогам работы за месяц (или лишение ежемесячного денежного поощрения).

Надбавка за выслугу лет определяется с помощью коэффициента стажа по следующей формуле:

$$H_{ст} = O_k \times K_{ст},$$



где  $N_{ст}$  - надбавка за выслугу лет;

$O_k$  - квалификационный должностной оклад работника, исчисляемый в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 Положения об оплате труда;

$K_{ст}$  - коэффициент стажа.

Коэффициент стажа работникам учреждения устанавливается согласно приложению № 1 к Положению об оплате труда.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, приведен в приложении № 1 к Положению об оплате труда.

Ежемесячная надбавка за особые условия работы в пределах фонда оплаты труда устанавливается работникам учреждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ.

Ежемесячная надбавка за особые условия работы устанавливается на постоянной основе в размере 20 процентов квалификационного должностного оклада работника.

Основанием для начисления ежемесячной надбавки за особые условия работы является приказ начальника учреждения, согласованный с руководителями структурных подразделений и представительным органом работников учреждения.

Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается ежемесячная надбавка за классность.

Ежемесячная надбавка за классность определяется с помощью коэффициента квалификационного класса по следующей формуле:

$$N_{кл} = O_k \times K_{кл},$$

где  $N_{кл}$  - надбавка за классность;

$O_k$  - квалификационный должностной оклад работника, исчисляемый в соответствии с пунктом 6.5 раздела 6 настоящего Положения;

$K_{кл}$  - коэффициент квалификационного класса.

Коэффициент квалификационного класса устанавливается:

- в размере 0,1 – водителям автомобиля 2 класса или за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий «D» или «D» и «Е»;

- в размере 0,25 - водителям автомобиля 1 класса или за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий «В», «С», «D» и «Е».

Диспетчерам единой дежурно-диспетчерской службы, выполняющим обязанности по несению дежурства в Администрации города Смоленска, устанавливается ежемесячная надбавка за особый режим на постоянной основе. Коэффициент режима работы устанавливается в размере до 0,4.

Порядок и условия получения единовременной выплаты к отпуску устанавливаются в пределах фонда оплаты труда локальным нормативным актом

учреждения с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Работники имеют право на получение единовременной выплаты к отпуску в размере одного квалификационного должностного оклада.

4.7. Порядок оказания материальной помощи и ее размер устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований и определяется приказом начальника учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

Стороны пришли к соглашению, что:

а) в отдельных случаях оказание дополнительной материальной помощи может быть осуществлено за счет экономии фонда оплаты труда:

- при рождении ребенка у работника учреждения;
- при пожаре в основном жилище работника;
- при тяжелой длительной болезни несовершеннолетних детей работника.

В указанных случаях размер материальной помощи определяется руководителем учреждения исходя из наличия фонда экономии заработной платы с учетом мнения профсоюзного комитета;

б) оказывать материальную помощь:

- близким родственникам (супруги, родители, дети) в случае смерти (гибели) работника учреждения – в размере не менее 2-х минимальных размеров оплаты труда (МРОТ);

- в случае смерти близких родственников работника (супруги, родители, дети) – в размере не менее 1-го МРОТ.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления работника с указанием необходимости данной помощи.

4.8. Работникам производится единовременная выплата по итогам работы за календарный год в размере двух квалификационных должностных окладов.

Единовременная выплата по итогам работы за календарный год производится в целях обеспечения материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работы.

Право на получение единовременной выплаты по итогам работы за календарный год имеют все работники согласно штатному расписанию (штату) учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Единовременная выплата по итогам работы за календарный год производится работнику в размере двух квалификационных должностных окладов, фактически установленных ему по занимаемой должности (профессии) на 1 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии.

Работникам при начислении единовременной выплаты по итогам работы за календарный год учитываются отработанное время, а также периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, в отпусках (кроме отпусков, предоставленных без сохранения заработной платы, частично оплачиваемых отпусков и дополнительных отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Работникам, проработавшим неполный календарный год, единовременная выплата по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени в этом году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а также работающим неполное рабочее время, размер единовременной выплаты по итогам работы за календарный год устанавливается исходя из окладов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

Единовременная выплата по итогам работы за календарный год производится в течение первого полугодия года, следующего за истекшим календарным годом.

Единовременная выплата по итогам работы за календарный год производится работникам на основании приказа начальника учреждения.

Начальник учреждения имеет право лишать работников единовременной выплаты по итогам работы за календарный год за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Лишение единовременной выплаты по итогам работы за календарный год оформляется приказом начальника учреждения с обязательным указанием причины.

Единовременная выплата по итогам работы за календарный год не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

4.9. Работникам могут производиться иные выплаты стимулирующего характера, установленные законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

4.10. За совмещение должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период отпуска производится доплата в размере не менее 25 процентов от должностного (квалификационного) оклада по совмещаемой должности, на период болезни, вакансии – до 50 процентов из фонда экономии заработной платы.

За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, вакансия и др.) с режимом суточного дежурства привлекаемым работникам АСО, ЕДДС во время, свободное от дежурства по утвержденному графику, оплата производится как за работу в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ и п. 4.1.2.1.3 Положения об оплате труда учреждения.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа оплачивается в размере не менее 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 не менее 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.

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.

За совмещение должностей (профессий) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (уборщик служебных помещений, уборщик территории) на период болезни, отпуска или вакансии производится доплата (с начислениями), не превышающая должностной оклад (с начислениями) по совмещаемой (вакантной) должности (профессии) из фонда экономии заработной платы.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (болезнь, вакансия) для работников ЕДДС может осуществляться на условиях совместительства с оплатой (включая начисления за стаж, премии и т.д.) пропорционально отработанному времени (статьи 284, 285 ТК РФ).

4.11. За работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00) производится доплата в размере 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.12. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за особый (ненормированный) режим работы в размере до 50 процентов должностного (квалификационного) оклада.

4.13. За работу с опасными и (или) вредными условиями труда производится доплата в размере не менее 4 процентов должностного (квалификационного) оклада на основании результатов специальной оценки условий труда рабочих мест.

4.14. Оплата работы в праздничные дни и сверхурочное время для лиц, несущих дежурство (диспетчеры ЕДДС, спасатели), производится в порядке и размерах, установленных статьями 153, 154 ТК РФ.

4.15. Производится доплата в размерах:

- водителям автомобилей, имеющим водительские удостоверения с отметкой, дающей право управления категориями транспортных средств «В», «С», «Д», «Е»:

за 2 класс - 10 процентов установленного должностного (квалификационного) оклада в месяц;

за 1 класс - 25 процентов установленного должностного (квалификационного) оклада в месяц;

- за выслугу лет в размерах от 5 до 40 процентов в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности - в размерах, предусмотренных постановлением Правительства от 18.09.2006 № 573.

4.16. Установить коэффициент сложности работ к базовому должностному окладу диспетчерам ЕДДС, исполняющим обязанности старшего дежурной смены при несении дежурства – 0,05.

4.17. Выплаты компенсационного характера на постоянной основе за работу с вредными условиями труда диспетчерам ЕДДС, диспетчерам Администрации устанавливаются к квалификационному окладу в размере согласно картам специальной оценки условий труда рабочих мест – 8 процентов.

4.18. Работодатель обязуется заработную плату выплачивать 2 раза в месяц по графику, установленному Администрацией города Смоленска, выдавать каждому работнику индивидуальный расчетный лист по заработной плате.

4.19. Плановый размер аванса устанавливается из расчета 50 процентов должностного оклада.

4.20. Спасателям АСО, заступающим на круглосуточное дежурство, выплачивается компенсация за продовольственный паек в размере, определяемом нормативными документами Администрации города Смоленска (на момент подписания договора – 100 руб.).

Определить размер командировочных суточных выплат в размере 500,00 рублей.

4.21. Работодатель ежемесячно и бесплатно обязуется через бухгалтерию по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы.

4.22. Главный распорядитель бюджетных средств может устанавливать повышающий коэффициент к фонду оплаты труда учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- существенных изменений условий оплаты труда.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного работодателем (приложение № 7).

5.2. Для организации круглосуточного дежурства в аварийно-спасательном отряде и единой дежурно-диспетчерской службе составляются графики дежурства, которые должны быть составлены не позднее 25 числа каждого месяца и доведены до работников.

Графики дежурства в процессе работы могут быть изменены (уточнены) с разрешения работодателя по письменному заявлению работника в связи с личными обстоятельствами или (и) по служебной необходимости решением работодателя, при этом все внесенные изменения (уточнения) дополнительно доводятся до сведения работника.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю (5-дневная рабочая неделя и 2 выходных дня) или по результатам специальной оценки условий труда.

5.4. Выходные дни могут быть перенесены в соответствии с решениями Правительства РФ, Администрации Смоленской области и города Смоленска.

5.5. В учреждении в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для решения неотложных вопросов (ликвидация ЧС, приведение учреждения в различные степени готовности) согласно распоряжениям Администрации города Смоленска, не входящих в круг обязанностей работников. При этом работникам, привлекаемым для дежурства, предоставляется другой день отдыха (в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ).

5.6. По заявлению работника руководитель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в учреждении по иной профессии за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности не может превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю.

5.7. Работа, выполняемая работником учреждения за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе руководителя, есть сверхурочная работа, к ней относятся:

- прибытие на работу по сигналу «СБОР»;
- приведение учреждения в высшие степени готовности;
- ликвидация последствий ЧС.

Указанная работа оплачивается за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ, при условии, если продолжительность рабочего времени во вредных условиях соответствует нормам, установленным законодательством.

По соглашению между работником и руководителем в случаях, определенных законодательством РФ, по заявлению работника может применяться неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

5.8. Служебной командировкой признается выполнение работы вне постоянного места работы и жительства. Все командировочные расходы оплачивает работодатель. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

5.9. При суточном режиме работы для работников, несущих круглосуточное дежурство, рабочее время устанавливается 24 часа за сутки (время на прием пищи и отдых не исключается из общей продолжительности рабочего времени за отработанные сутки).

5.10. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска устанавливается работнику 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней предоставляется:

- работникам аварийно-спасательного отряда – 30, 35, 40 календарных дней в соответствии со стажем работы в АСО;
- начальнику и преподавателям курсов ГО города Смоленска – 56 календарных дней.

5.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем по решению руководителя учреждения (приложение № 3).

5.13. Работники имеют право на получение дополнительных кратковременных отпусков с сохранением заработной платы с оформлением заявления в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей – 3 дня;
- со смертью близких родственников – 3 дня;
- с рождением ребенка – 2 дня;
- с днем поминовения (радуница) – 1 день;
- с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в связи с призывом детей на военную службу – 2 дня;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-3 класс) – 1 день (1 сентября).

5.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются:

- участники боевых действий;
- участники ликвидации аварии на ЧАЭС;
- инвалиды, получившие инвалидность в период работы в учреждении.

5.15. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

При суточном режиме работы предоставление отпуска для работников осуществляется с учетом графика отпусков с первого рабочего дня после отдыха утвержденного графика дежурства на месяц.

5.16. По желанию работника ежегодный основной отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 212 ТК РФ.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в плане мероприятий по организации управления охраной труда в муниципальном учреждении (приложение № 6).

6.2. Работодатель обязан информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Порядок и сроки проведения специальной оценки рабочих мест согласовывается работодателем с профсоюзным комитетом.

6.3. Работодатель организует разработку и утверждает, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, инструкции по охране труда работников учреждения.

6.4. Работодатель обязуется, за счет учреждения, организовывать медицинские осмотры работников при приеме на работу, а также периодические, согласно перечню профессий и должностей, при работе на которых обязательно прохождение медицинских осмотров (приложение № 10).

6.5. Работодатель в установленном порядке выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, а также при несчастных случаях на производстве.

6.6. Работодатель организует обучение работников, в том числе и руководителей, по вопросам охраны труда, контролирует знания работников.

6.7. Работодатель обязан не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях:

- если работники не прошли обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

6.8. Работодатель обязуется обеспечивать работников, связанных с вредными условиями труда или с загрязнениями специальной одеждой, обувью и другими индивидуальными средствами защиты. Проводить их своевременную замену и пополнение, при использовании, приведении в негодность при проведении работ и истечением срока носки.

Перечень выдаваемых средств защиты отражен в приложении № 4.



6.9. Профсоюзный комитет обязуется постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин травматизма, проводить разъяснительную работу с работниками о недопущении нарушений требований по охране труда.

6.10. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам проведения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных законодательством.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Стороны коллективного договора признают, что осуществление обязательств по социальной защищенности и создание условий, обеспечивающих осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, является важной задачей по укреплению трудовой дисциплины и созданию деловой атмосферы в трудовом коллективе.

7.2. В целях осуществления указанных задач работодатель берет на себя следующие обязательства:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;

- обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих;

- соблюдать гарантии работников, совмещающих работу с обучением в государственных образовательных учреждениях;

- предоставлять право категории работников, указанной в разделе VI, определять сроки использования отпусков в удобное время, учитывая план основных мероприятий учреждения;

- согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы перевода работников на другую работу, изменения режима труда, вопросов оплаты труда, определение компенсаций и льгот работникам;

- по согласованию между работодателем и работником ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- при наличии работ, при которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени;

- осуществлять контроль расхода фонда оплаты труда совместно с профсоюзным комитетом.

7.3. Установить для работников учреждения юбилейные даты рождения: 50, 55 (для женщин), 60, 65 70:

- вручать в дни Юбилея памятный адрес и денежное вознаграждение при наличии экономии фонда заработной платы в размере, определяемом руководителем учреждения и согласованным с профсоюзным комитетом;

- осуществлять материальное поощрение при увольнении работников учреждения, достигших пенсионного возраста и имеющих особые заслуги перед трудовым коллективом, за счет экономии фонда заработной платы в размерах, определяемых работодателем.

7.4. В случае необходимости (при приведении учреждения в различные степени готовности) дежурство работников (спасателей, оперативной группы) на дому в режиме ожидания учитывается в размере 1/4 часа за каждый час дежурства. Необходимость введения такого дежурства определяется работодателем и производится в пределах установленной месячной нормы рабочего времени.

7.5. Работодатель обязуется ежегодно предусмотреть на мероприятия по охране труда учреждения выделение денежных средств, в размере не менее 0,2% от сметы содержания учреждения, согласно Трудовому кодексу РФ.

## VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ ПРИМЕНЯЕМЫХ В ОТНОШЕНИИ РАБОТНИКОВ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНОГО ОТРЯДА

Настоящая глава конкретизирует социально-трудовые и социально-экономические льготы и гарантии, применяемые к работникам аварийно-спасательного отряда города Смоленска на основании Трудового кодекса РФ, ФЗ № 151, постановлений Правительства, нормативно-правовых актов МЧС России, Смоленской области, Администрации города Смоленска, Положения о профессиональном аварийно-спасательном отряде города Смоленска, настоящего Договора.

8.1. Основные права спасателей, реализуемые работодателем:

- в ходе проведения работ имеют право на полную и достоверную информацию, необходимую для выполнения ими своих обязанностей;

- экипировку и оснащение в соответствии с технологией проведения аварийно-спасательных работ;

- право на медицинскую и психологическую реабилитацию в медицинских организациях и реабилитационных центрах, за счет средств выделяемых на содержание АСО;

- право на совершенствование своих теоретических знаний, повышение профессионального уровня, что гарантирует высокое качество работ при выполнении своих обязанностей;

- право на выплату компенсации за продовольственный паек в размере, определяемом нормативными документами Администрации города Смоленска (на момент подписания договора – 100 руб.);

- в ходе проведения работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций спасатели подчиняются руководителю работ, начальнику АСО или его заместителю;

- никто не имеет право принуждать спасателей к выполнению задач и работ, не относящихся к обязанностям, возложенным на них Трудовым договором.

8.2. В повседневной деятельности режим работы спасателей АСО определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками дежурств, расписаниями занятий и иными мероприятиями по специальной подготовке.

8.3. Продолжительность рабочего времени в неделю для работников АСО устанавливается в соответствии со специальной оценкой условий труда (на момент подписания 36 часов в неделю).

8.4. В составе рабочего времени спасателей отдельно учитывается:

- время выполнения спасательных и других неотложных работ в нормальных условиях;

- время выполнения спасательных и других неотложных работ, оплачиваемых в повышенных размерах, в соответствии с действующими условиями оплаты труда;

- время выполнения работ в повседневной деятельности.

8.5. Режим работы в АСО непрерывный, круглосуточный, в соответствии с графиком дежурства. Длительность дежурства 24 часа.

Перевод спасателей на дневной режим работы осуществляется в случаях:

- необходимости проведения АСДНР;

- нарушения работниками норм охраны труда и трудового договора по ходатайству руководства АСО (восьмичасовой рабочий день);

- утрата статуса спасателя (восьмичасовой рабочий день);

- не сдача итоговых зачетов по профессиональной подготовке (восьмичасовой рабочий день);

- по медицинским показаниям (восьмичасовой рабочий день).

При проведении АСДНР и работ по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций режим работы спасателей может быть пересмотрен исходя из сложившихся условий с последующим приказом по учреждению.

8.6. Привлечение работников АСО к сверхурочным работам допускается в соответствии со статьей № 99 Трудового кодекса РФ и не должна превышать 120 часов в год.

8.7. Предоставляемый работникам АСО очередной отпуск складывается из продолжительности ежегодного основного и всех дополнительных оплачиваемых отпусков путем их суммирования.

8.8. Работникам АСО устанавливается ежегодный основной отпуск продолжительностью:

- 30 суток при стаже работы в аварийно-спасательных формированиях до 10 лет;
- 35 суток при стаже работы в аварийно-спасательных формированиях более 10 лет;
- 40 суток при стаже работы в аварийно-спасательных формированиях более 15 лет.

8.9. Спасателям АСО предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день - 3 дня;
- за привлечение на работу в выходные дни, учебные сборы, тренировки, медицинские обследования (плановые, текущие), работы по обслуживанию техники и снаряжения, инструктажи – 5 дней;
- за ведение аварийно-спасательных и других неотложных работ в течение 12 календарных месяцев, непосредственно предшествующих месяцу предоставления отпуска, продолжительностью от 7 до 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ, но не менее 7 дней;
- за работу с вредными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда – 7 дней.

8.10. Оплата труда работников АСО производится в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о премировании работников МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» (приложение № 1), Положением о выплате работникам МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» денежного вознаграждения по итогам работы за год (приложение № 2).

8.11. Установить коэффициент квалификационной категории (профессионального мастерства) к базовому должностному окладу спасателям АСО, имеющим квалификацию:

- спасатель 3 класса – 0,111;
- спасатель 2 класса – 0,21;
- спасатель 1 класса – 0,31.

8.12. Установить коэффициент сложности работ к базовому должностному окладу спасателям АСО:

- спасателям, исполняющим дополнительные обязанности водителя АСМ при несении дежурства – 0,049;
- спасателям, исполняющим обязанности старшего дежурной смены АСО при несении дежурства – 0,2.

8.13. Выплаты компенсационного характера на постоянной основе за работу с вредными условиями труда начальнику АСО и его заместителю, спасателям АСО устанавливаются к квалификационному окладу в размере, определяемом картами специальной оценки условий труда рабочих мест (на момент подписания договора для начальника АСО и его заместителя – 4 процента, для спасателей – 8 процентов).

8.14. Работодатель обязуется осуществлять выплаты стимулирующего характера за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности АСО согласно Положению об оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда.

Указанные выплаты устанавливаются на определенный срок, но не более одного года, приказами руководителя учреждения на основании представления начальника АСО с учетом мнения профсоюзного комитета.

Выплаты отменяются при ухудшении показателей в работе или по окончании особо важных или срочных работ.

8.15. Работодатель обязуется обеспечивать ремонт, стирку, сушку специальной одежды, обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.16. Работодатель обязуется проводить и обеспечивать повышение квалификации, обучение дополнительным профессиям, специальностям работников АСО для повышения их квалификации и соответственно улучшению качества и эффективности выполняемых работ по ведению АСДНР согласно плану повышения и подтверждения классности спасателей.

## IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзная организация представляет интересы всех работников учреждения независимо от членства в профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

9.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной организацией.

9.4. Работодатель признает право профсоюзного комитета на получение информации по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ):

- реорганизация и ликвидация учреждения;
- введение изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- другие вопросы, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, в том числе:
  - предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда работников;
  - о расходовании фонда экономии заработной платы учреждения.

9.5. Работодатель признает право профсоюзного комитета осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.6. Члены профсоюзного комитета, члены комиссии по охране труда освобождаются от исполнения служебных обязанностей на время краткосрочного обучения с сохранением заработной платы.

9.7. Членам профсоюзного комитета предоставляется время для участия в профсоюзных мероприятиях (конференциях, семинарах, заседаниях профсоюзного комитета) не менее 16 часов в месяц.

9.8. Стороны пришли к соглашению, что профсоюзные собрания, заседания профсоюзного комитета разрешено проводить в рабочее время по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности учреждения.

9.9. Работодатель признает возможность использования профсоюзом машинописных и множительных аппаратов, средств связи, помещений учреждения.

9.10. Работодатель признает необходимость и порядок учета мотивированного мнения выборного органа в случаях, указанных в ТК РФ.

9.11. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ руководителя (заместителя) профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374 ТК РФ.

## X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, а также соответствующими органами по труду.

10.2. В целях осуществления контроля за выполнением коллективного договора стороны обязуются:

10.2.1. Ежегодно проводить проверки исполнения коллективного договора.

10.2.2. Результаты проверок выполнения коллективного договора рассматривать на совместном заседании руководства учреждения и профсоюзного комитета и отчитываться о выполнении коллективного договора ежегодно.

10.2.3. Проводить взаимные консультации в случае выявления нарушений выполнения условий коллективного договора. По результатам проверки принимать соответствующие решения в срок не позднее 2-х недель со дня окончания проверки.

10.3. Стороны обязуются выполнять обязательства, включенные в коллективный договор, рассматривать взаимные обращения, разрабатывать планы и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

10.4. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора рассмотреть вопрос о заключении нового коллективного договора или о продлении его действия.

10.5. При нарушении, невыполнении своих договорных обязательств без веских причин или при нежелании одной из сторон устранять причины стороны несут следующие меры ответственности:

а) профсоюзный комитет:

- предупреждение о неудовлетворительной работе по коллективному договору;

- объявление недоверия и переизбрание;

б) работодатель:

- применение мер, предусмотренных ТК РФ;

в) работники учреждения:

- меры ответственности в соответствии с требованиями ТК РФ.

10.6. Работодатель обязуется обеспечить тиражирование и отправку коллективного договора, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

10.7. В целях более полного раскрытия сути коллективного договора разрабатываются следующие приложения к коллективному договору:

1. Положение о премировании работников МКУ «Управление по делам ГО и ЧС города Смоленска».

2. Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

3. Список профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

4. Перечень профессий, дающий право на бесплатное получение средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви.

5. Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатное получение мыла и дезинфицирующих средств.

6. План мероприятий по организации управления охраной труда в МКУ «Управление по делам ГО и ЧС города Смоленска».

7. Правила внутреннего распорядка для работников МКУ «Управление по делам ГО и ЧС города Смоленска».

8. Перечень профессий и работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

9. Выписки из приказов начальника МКУ «Управление по делам ГО и ЧС города Смоленска» от 30.01.2019 № 38 «О проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению коллективного договора».

10. Выписка из протокола общего собрания МКУ «Управление по делам ГО и ЧС города Смоленска» по принятию коллективного договора.

В приложения №№ 1-8 к коллективному договору могут быть внесены изменения и дополнения с учетом мнения профсоюзного комитета.

В связи с переходом учреждения на новую форму оплаты труда к коллективному договору прилагаются постановления Администрации города Смоленска:

- от 05.11.2008 № 1821-адм «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений»;

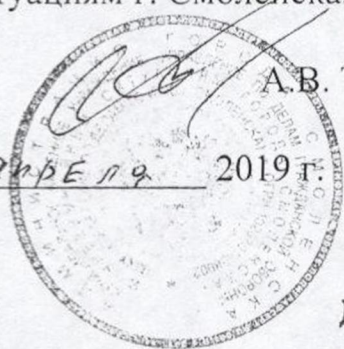
- от 29.12.2017 № 4117-адм «Об утверждении Положения об оплате труда и порядке применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям города Смоленска, отделов по делам ГО и ЧС районных администраций».

**От работодателя:**

Начальник муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г. Смоленска»

*А.В. Третьяков*  
А.В. Третьяков

*«29» апреля* 2019 г.



**От работников:**

Председатель профсоюзного комитета муниципального казенного учреждения «Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям г. Смоленска»

*И.С. Мешалкин*  
И.С. Мешалкин

*«29» апреля* 2019 г.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.  
ПО ДЕЛАМ ГО И ЧС  
ОТДЕЛ ПО ДЕЛАМ ГО И ЧС НАСЕЛЕНИЯ  
В Г. СМОЛЕНСКЕ В РАЙОНАХ РАЙОНОВ

РЕГИСТРИРОВАНО

№ 80-04-19-1

1/14

ВЕД. СТЕП. БОГАЧЕВА Н.А.

*Богачева*



ПРОТОКОЛ № 1  
общего собрания МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г. Смоленска»

от «29» 04 2019 г.

г. Смоленск

На учете состоит: 57 человек  
На собрании присутствовало: 35 человек

Президиум собрания:

1. Бобылев П. А. – заместитель начальника учреждения;
2. Мешалкин И.С. – заместитель начальника АСО (председатель профкома учреждения);
3. Кулинич В.Г. – и.о. начальника ЕДДС;
4. Михайлова Н.М. – специалист ГО.

**Повестка дня:**

О принятии Коллективного договора учреждения.

**Слушали:**

1. Информацию заместителя начальника учреждения Бобылева П.А. о коллективном договоре МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» на 2019-2022 г.г.
2. Выступление председателя профкома учреждения Мешалкина И.С. о предложениях профсоюзного комитета, внесенных в коллективный договор.

Постановили:

1. Принять коллективный договор между работодателем и работниками МКУ «Управление по делам ГО и ЧС г.Смоленска» на 2019-2022 г.г.
2. Поручить начальнику учреждения Третьякову А.В. и представителю от работников заместителю начальника АСО - председателю профсоюзной организации учреждения Мешалкину И.С. подписать коллективный договор.
3. Установить срок действия коллективного договора 3 (три) года, с вступлением его в силу со дня подписания сторонами, заключившими коллективный договор.

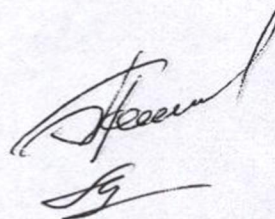
Голосовали:

«За» - 35;

«Против» - нет.

Председатель собрания

Секретарь собрания



П.А. Бобылев

Н.М. Михайлова