

Председатель первичной организации профсоюза работников казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская противопожарная служба»

Начальник казенного учреждения Чувашской Республики «Чувашская республиканская противопожарная служба»

А.И. Трифонов



Г.Е. Михайлов

«21» 02 2023 г.

2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ «ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ПРОТИВОПОЖАРНАЯ СЛУЖБА» НА 2023 – 2026 ГОДЫ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 06.02.23  
ЗА № 16-23  
И. О. ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВЫ  
АДМИНИСТРАЦИИ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
РАЗВИТИЮ И ФИНАНСАМ



А.Н. ПЕТРОВ

Утвержден  
на общем собрании работников  
КУ «Чувашская республиканская  
противопожарная служба»

Протокол № 7 от «21» февраля 2023 г.

г. Чебоксары

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между казенным учреждением Чувашской Республики «Чувашская республиканская противопожарная служба» (далее – Учреждение) в лице начальника Михайлова Германа Евгеньевича (далее - Работодатель) действующего на основании Устава и работниками Учреждения (далее - работники) в лице председателя первичной организации профсоюза работников Учреждения Трифонова Александра Ивановича.

1.2. Предметом коллективного договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников на основе положений законов, иных нормативных правовых актов, отраслевых и республиканских соглашений в сфере труда.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чувашской Республики «О социальном партнерстве», постановлениями Кабинета Министров Чувашской Республики от 15 апреля 2005 г. № 93 «О создании государственного учреждения «Чувашская республиканская противопожарная служба» Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям», от 27 апреля 2011 № 151 «О создании казенных учреждений Чувашской Республики», от 10 июля 2019 г. N 282 «О переименовании организаций, находящихся в ведении Министерства Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям», от 20.04.2020 г. № 186 «О переименовании организаций, находящихся в ведении Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям», от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Чувашской Республики».

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.5. Профсоюзный комитет в лице председателя первичной организации профсоюза является полномочным представителем работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работодатель признает его в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения по данному коллективному договору.

1.6. Представители сторон коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам,

необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим вопросам.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии с пунктом 4 статьи 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной организации профсоюза Учреждения.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения и обязательны для выполнения Работодателем, представителем работников и работниками.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения.

1.11. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с представителем до работников информацию о выполнении условий коллективного договора на собраниях.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования Учреждения, а также освобождения от должности лиц, выступающих сторонами, подписавшими коллективный договор;

при реорганизации и ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения реорганизационных и ликвидационных мероприятий.

При реорганизации Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок не более трех лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с полномочным представителем работников.

2.2. Трудовые отношения в Учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, отдельные работники Учреждения с учетом

производственной необходимости, могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работников на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда дистанционных работников», включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу, список работников, временно переводимых на дистанционную работу; срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу).

2.3. Вопросы по сокращению численности или штата рассматриваются предварительно с участием полномочного представителя работников (ст. 82 ТК РФ).

2.4. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения, либо сокращения численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует представителя работников Учреждения о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.5. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять согласованные с полномочным представителем работников мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка (денежного содержания), исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. При сокращении должностей, численности или штата работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на

оставление на работе работников учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

Помимо категорий работников пользующихся в соответствии со статьей 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, такое право предусматривается:

лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.8. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.9. При принятии решения о ликвидации Учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и полномочному представителю работников информацию о возможных массовых увольнениях или сокращении работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения полномочного представителя работников (приложение № 1).

3.2. В Учреждении для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя (с 8.00 до 17.00) с двумя выходными днями, для работающих по скользящему графику - начальников караулов, командиров отделений, водителей пожарных автомобилей и пожарных (с 8.00 в день заступления, до 8.00 следующего дня);

Перерыв на обед устанавливается с 12.00 до 13.00. Для работников, работающих по скользящему графику - в соответствии с распорядком дня караула пожарной части.

3.3. В соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ работник может быть привлечен к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании приказа начальника Учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью

первой статьи 152 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ и Законом Чувашской Республики от 4 мая 2000 г. № 4 «О государственном празднике Чувашской Республики» оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом интересов службы.

3.4. Работодатель обеспечивает соблюдение продолжительности рабочего времени работников Учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю.

3.5. По соглашению между работниками и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для питания и отдыха невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность приема пищи и отдыха в рабочее время.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. В соответствии со ст. ст. 116-119 и 121 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2019 г. № 3001-р и Соглашением, заключенным между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Кабинетом Министров Чувашской Республики о передаче Министерству Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий осуществления части полномочий по сбору информации в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций и обмену такой информацией, организации и проведению аварийно-спасательных и других неотложных работ при чрезвычайных ситуациях межмуниципального и регионального характера, организации тушения пожаров силами Государственной противопожарной службы, от 21 октября 2019 г.:

работникам Учреждения (начальник пожарной части, заместитель начальника пожарной части, начальник караула - начальник отдельного поста пожарной части, начальник караула пожарной части, командир отделения пожарной части, водитель пожарного автомобиля, пожарный), условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени и опасным условиям труда устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

Дополнительно, в целях стимулирования указанной категории работников Учреждения за стаж работы во всех видах пожарной охраны им устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

3 календарных дня – при стаже от 10 до 15 лет;

8 календарных дней - свыше 15 лет.

Остальным работникам Учреждения устанавливается дополнительный

ежегодный оплачиваемый отпуск за стаж работы во всех видах пожарной охраны продолжительностью:

3 календарных дня – при стаже от 5 до 10 лет;

5 календарных дней - от 10 до 15 лет;

10 календарных дней - от 15 до 20 лет;

15 календарных дней - свыше 20 лет.

3.8.1. Ветеранам боевых действий (подпункт 11. п.1 ст. 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О ветеранах» ветеранам боевых действий предоставляется использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

3.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.10. Работники Учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации:

в связи с бракосочетанием работника – до 5 календарных дней;

в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;

для участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных дней;

для ликвидации аварии или ее последствий в доме - до 5 календарных дней.

3.11. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован

отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

3.12. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденные работодателем с учетом мнения полномочного представителя работников (Приложение №1), являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работникам КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» (Приложение № 2), разработанным в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Чувашской Республики».

4.2. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.3. Выплата заработной платы производится по мере финансирования из средств республиканского бюджета Чувашской Республики не реже чем каждые полмесяца:

до 15 апреля 2023 года: до 21 числа – за первую половину месяца, до 6 числа – за вторую половину месяца;

с 15 апреля 2023 года: до 24-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и за вторую половину месяца - до 9 числа месяца, следующего за отработанным, – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3.1. Работодатель извещает в письменной форме, выдачей расчетного листка, являющимся персональным документом, содержащим составные части заработной платы каждого конкретного работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3.2. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается организацией осуществляющей бухгалтерское обслуживание Учреждения.

4.3.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника



4.3.4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Оплата за совмещение профессий работникам производится в соответствии со ст.ст. 149, 151 ТК РФ.

4.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) (ст. 131 ТК РФ);

4.6. Работнику возмещаются расходы в случае направления его в служебную командировку (ст. 168 ТК РФ).

4.7. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.8. Лицам, работающим по совместительству, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законами и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством;

обеспечивать безопасность работников в процессе их трудовой деятельности и права работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

контролировать наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;

контролировать разработку инструкций по охране труда для работников Учреждения;

проводить инструктажи с работниками Учреждения по охране труда и пожарной безопасности;

обеспечить работникам санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников Учреждения;

осуществлять контроль за обеспечением безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

внедрять современные технические средства, предупреждающие травматизм;

обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников Учреждения;

выдачу соответствующим работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами (Приложение № 3);

обеспечивать наличие аптечек первой помощи в структурных подразделениях Учреждения;

содействовать проведению вакцинации работников с целью предупреждения заболеваний;

обеспечивать нормальный тепловой и световой режим служебных помещений в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами;

предусмотреть регламентированные нормами по охране труда перерывы при работе на ПЭВМ через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут;

организовать обучение работников по оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на рабочем месте;

обеспечивать организацию своевременного расследования несчастных случаев;

оказывать содействие органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзов;

контролировать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением в Учреждении трудового законодательства.

5.2. Ответственный по охране труда Учреждения и представитель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах и участвуют в комиссиях по расследованию несчастных случаев с работниками Учреждения.

5.3. Обязанности работника в области охраны труда:

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 безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на работе, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать руководство Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

проходить обязательные при поступлении на работу и в течение трудовой деятельности ежегодные периодические медицинские осмотры (обследования).

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель и председатель первичной организации профсоюза работников обязуются:

6.1.1. Поощрять работников Учреждения в связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием со дня рождения, проработавших в ГПС не менее 15 лет. В связи с выходом на заслуженный отдых работников, проработавших в ГПС не менее 15 лет, - в размере до одного должностного оклада.

6.1.2. Организовывать культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения и членов их семей.

6.1.3. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работникам Учреждения.

6.1.4. Предоставлять инвалидам гарантии трудовой занятости путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (установления квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов).

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА**

7.1 Работодатель и председатель первичной организации профсоюза работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Конституцией Чувашской Республики, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами в сфере труда.

7.2. Работодатель признает, что председатель первичной организации профсоюза работников представляет интересы работников по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ);

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

соблюдения законодательства о труде;

урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Работодатель содействует деятельности председателя первичной организации профсоюза работников, реализации социально-трудовых прав работников, предоставленных законодательством.

7.4. В целях создания условий для успешной деятельности председателя первичной организации профсоюза работников Работодатель обязуется:

не препятствовать председателю первичной организации профсоюза встречаться с работниками для представления интересов, по защите их социально-трудовых прав, по улучшению санитарно-бытовых условий, по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах;

предоставлять по запросу председателя первичной организации профсоюза работников информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведению итогов его выполнения;

обеспечивать участие председателя первичной организации профсоюза работников в рассмотрении представителем Работодателя жалоб и заявлений работников;

предоставлять председателю первичной организации профсоюза работников помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон договора.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Итоги выполнения коллективного договора за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников.

8.4. Работодатель направляет коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в администрацию г. Чебоксары.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и

выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора либо пролонгации действующего за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

8.8. Настоящий коллективный договор заключен на срок до трех лет с момента регистрации и продолжает действовать, в том числе после смены наименования организации, ее реорганизации в форме преобразования или смены ее руководителя, а после смены собственника организации действует еще три месяца.

---

Приложение № 1  
к коллективному договору КУ «Чувашская  
республиканская противопожарная служба»  
на 2023-2026 годы

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка КУ «Чувашская республиканская**  
**противопожарная служба»**

**I. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» (далее – Учреждение) являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами и законами Чувашской Республики порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка согласовываются с председателем первичной организации профсоюза работников Учреждения и утверждаются начальником Учреждения.

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (представителю нанимателя):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, и (или) сведения о трудовой деятельности;

документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих

поступлению на работу в Учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы;

другие документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами.

Прием на работу оформляется приказом начальника Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ);

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 2 ст. 72 ТК РФ);

обстоятельства, независимые от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных нормативно-правовых актов РФ.

Работники Учреждения могут быть переведены в один из режимов

дистанционной работы:

временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;

периодическая дистанционная работа – когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

Перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и Работодателем.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти. В таком случае Работодатель вправе перевести работников на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

Временный перевод работников Учреждения на дистанционный режим работы оформляется приказом на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

Работникам Учреждения может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе.

Условие о чередовании удаленной работы и работы в офисе указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

Работодатель обязан обеспечить работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Если работник будет использовать свое оборудование, ему выплачивается компенсация за использование оборудования и возмещаются иные расходы, которые связаны с выполнением дистанционной работы.

Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте Учреждения.

Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно. Контактная информация работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном

соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений). Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность вышестоящее руководство, составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

Посещение офиса, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией возможны в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения офиса, и только после согласования поездки работником с непосредственным руководителем.

За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т. д., компенсационную выплату он не получает.

Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше 3 (трех) рабочих дней.

### **III. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» в электронном виде ведет и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой



функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом Работодателя. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Сведения о приеме на работу, увольнении, заключении или расторжении договора ГПХ передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа, либо даты начала или окончания работ по договору ГПХ.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;  
в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:  
в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя. При использовании электронной почты Работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

наименование работодателя;  
должностное лицо, на имя которого направлено заявление;  
просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя  
(в бумажном виде или в форме электронного документа);  
адрес электронной почты работника;  
собственноручная подпись работника;  
дата написания заявления.

В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с

уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

#### **IV. Основные права и обязанности работников (статья 21 ТК РФ)**

##### **Работник имеет право на:**

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, коллективным договором, формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

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

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами и законами Чувашской Республики.

##### **Работник обязан:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  
соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;  
соблюдать трудовую дисциплину;  
соблюдать требования по охране труда;  
бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;  
незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (представителя нанимателя).

## **V. Основные права и обязанности Работодателя (статья 22 ТК РФ)**

### **Работодатель имеет право:**

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести 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;

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

принимать локальные нормативные акты.

### **Работодатель обязан:**

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения трудового договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления полномочного представителя работников о

выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда для работников Учреждения (начальник пожарной части, заместитель начальника пожарной части, начальник караула - начальник отдельного поста пожарной части, начальник караула пожарной части, командир отделения пожарной части, водитель пожарного автомобиля, пожарный), условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

Указанной категории работников, в соответствии со статьей 92 ТК РФ, Соглашением, заключенным между Министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Кабинетом Министров Чувашской Республики о передаче Министерству Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий осуществления части полномочий по сбору информации в области защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций и обмену такой информацией, организации и проведению аварийно-спасательных и других неотложных работ при чрезвычайных ситуациях межмуниципального и регионального характера, организации тушения пожаров силами Государственной противопожарной службы, от 21 октября 2019 г., продолжительность рабочего времени работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно

устанавливаемой денежной компенсации.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам в Учреждении производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;

для устранения последствий аварии или стихийного бедствия;

для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

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

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 4-х часов и не менее 30 минут.

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.

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 предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужья) военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами либо коллективным договором.

## **VII. Поощрения за труд**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком).

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

За безупречную и эффективную трудовую деятельность, трудовые заслуги перед обществом и государством, отличие в исполнении должностных обязанностей, выполнение специальных заданий, успешную деятельность по реализации государственной политики в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах работникам выплачиваются единовременные поощрения в следующих размерах:

- при награждении Почетной грамотой Государственного комитета Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям – в размере до одного должностного оклада;

- при награждении государственными наградами Чувашской Республики, при присвоении почетного звания Чувашской Республики «Заслуженный спасатель Чувашской Республики», при награждении ведомственными наградами МЧС России - в размере до 2-х должностных окладов;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации – в размере до 3-х должностных окладов.

Выплата единовременных поощрений производится в пределах фонда оплаты труда Работодателя.

## **VIII. Дисциплинарные взыскания**

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа

работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения полномочного представителя работников.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только 1 дисциплинарное взыскание.

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в постоянно действующей аттестационной и квалификационной комиссии Учреждения или в Государственной инспекции труда в Чувашской Республике.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

Председатель первичной организации профсоюза работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



А.И. Трифонов

«21» 02

2023 г.

Начальник КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



Г.Е. Михайлов

«21» 02 2023 г.

Приложение № 2  
к коллективному договору  
КУ «Чувашская республиканская  
противопожарная служба»  
на 2023-2026 годы

**Положение об оплате труда  
работникам КУ «Чувашская республиканская  
противопожарная служба»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работникам КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Чувашской Республики».

1.2. Настоящее Положение определяет:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (базовых должностных окладов) (далее также - должностные оклады) работников Учреждения, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

максимальные размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам по структурному подразделению Учреждения (коэффициент по квалификационному уровню);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;

порядок выплат стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, критерии их установления.

Повышающий коэффициент - величина, определяющая размер повышения должностного оклада исходя из квалификации работников Учреждений и занимаемой должности.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с



законодательством Российской Федерации. В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего в течение месяца норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику производится доплата до величины минимального размера оплаты труда.

1.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерам принимается начальником Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент устанавливается на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.5. Зарплата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада и повышающих коэффициентов, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.7. Номенклатура должностей работников Учреждения определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, по истечении испытательного срока в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников по соответствующим ПКГ установлены на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Повышающий коэффициент к минимальному размеру должностного оклада по соответствующим ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в государственном учреждении и других факторов.

2.3. ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в сфере гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и

безопасности людей на водных объектах утверждаются постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Чувашской Республики».

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок и доплат.

3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактическое время выполнения работ:

3.3.1. При проведении аварийно-спасательных работ в особо сложных и особо опасных условиях:

без применения изолирующих средств из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

3.3.2. За тушение пожаров третьей и более высокой категории сложности:

без применения изолирующих средств - из расчета двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы;

с применением изолирующих средств - из расчета четырехкратной часовой тарифной ставки за каждый час работы.

3.4. К особо сложным и особо опасным аварийно-спасательным работам относятся:

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности обрушения конструкций этих зданий (плит, блоков, камней и т.д.);

работа в зоне разрушенных зданий и сооружений в условиях опасности повторных толчков землетрясения, взрывов газа и горючих жидкостей (паров);

работа в условиях лесных пожаров в населенной зоне, отнесенных к третьей и более сложной категории;

работа в сложных погодных условиях;

при температуре (с учетом влажности и скорости ветра) ниже минус 20°C и выше плюс 30°C;

на открытом воздухе при скорости движения воздуха 20 м/с;

сильных (интенсивных) атмосферных осадках;

работа в условиях опасности схода снежных лавин и селей, прорыва плотин и дамб;

работа по эвакуации из очагов чрезвычайных ситуаций трупов погибших людей и животных;

работа с сильно действующими ядовитыми и взрывчатыми веществами (агрессивными жидкостями и газами), в задымленных, загазованных и запыленных помещениях, колодцах и замкнутых емкостях;

работа в условиях ионизирующих излучений с интенсивностью выше предельно допустимой;

работа в зоне ведения боевых действий;

работа в зонах эпидемий (эпизоотий), радиоактивного, химического и бактериологического заражения местности.

3.5. Надбавка пожарным и водителям автомобилей при выполнении особо важных и особо ответственных работ (работа по тушению пожаров с использованием специальных агрегатов, механизмов и изолирующих аппаратов; управление пожарным автомобилем, оборудованным выдвигной автолестницей, коленчатым подъемником; обследование, локализация и ликвидация потенциально опасных объектов и др.) - до 20 процентов.

3.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на которой она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также с учетом финансово-экономического положения бюджетного учреждения.

3.7. Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются выплаты компенсационного характера:

3.7.1. За фактическое время выполнения работ:

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время из расчета 35 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время, из расчета 50 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время за непосредственное участие в ликвидации чрезвычайных ситуаций (приложение N 1). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра;

3.7.2. На постоянной основе:

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - до 25 процентов оклада;

водителям за работу на автомобилях с прицепами - до 20 процентов оклада;

рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой, звеном численностью до 10 человек - 15 процентов оклада, численностью 10 человек и более - 25 процентов оклада.

3.7.3. В соответствии со статей 92 ТК РФ, Соглашения к Отраслевому соглашению между Чувашской республиканской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Государственным комитетом Чувашской Республики по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям с учетом изменений от 18 декабря 2018 года, а также письменного согласия работников, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени работников может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере:

- ежемесячно для работников обособленных структурных подразделений, в которых создана газодымозащитная служба (ГДЗС) и в эксплуатации имеются средства индивидуальной защиты органов дыхания и зрения (СИЗОД) для работы в непригодной для дыхания среде – не менее 1000 рублей в месяц;

- ежемесячно для работников иных обособленных структурных подразделений – не менее 800 рублей в месяц.

3.8. Работникам за сверхурочную работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются дополнительные дни отдыха в рабочие дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу в зависимости от степени секретности сведений:

- «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - от 10 до 15 процентов;

- «совершенно секретно» - от 30 до 50 процентов;

- «особой важности» - от 50 до 75 процентов.

3.10. Работникам подразделений, осуществляющим функции по защите государственной тайны, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет - 15 процентов;

- от 10 лет и выше - 20 процентов.

В стаж работы работников подразделений, осуществляющих функции по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

4.3. За интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается надбавка за особые условия труда (обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, специальный режим работы) в размере до 50 процентов должностного оклада.

Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах за фактическое отработанное время (за исключением отработанного времени на ремонтных работах):

водителям 2 класса - 10 процентов оклада;

водителям 1 класса - 25 процентов оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2 класса», «водитель автомобиля 1 класса» присваиваются 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", "Д", "Е").

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

4.4. В целях поощрения работников устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ.

К основным критериям оценки качества труда работников относятся:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

соблюдение требований охраны труда, установленных законодательством об охране труда;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

Работникам, занимающим должности мастера газодымзащитной службы пожарной части противопожарной службы Чувашской Республики, пожарного противопожарной службы Чувашской Республики, командира отделения пожарной части противопожарной службы Чувашской Республики, начальника караула пожарной части противопожарной службы Чувашской Республики, начальника пожарной части противопожарной службы Чувашской Республики, заместителя начальника пожарной части противопожарной службы Чувашской Республики, водителя пожарного автомобиля устанавливается ежемесячная выплата в размере 10000 рублей.

4.5. Выплаты за выслугу лет.

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

свыше 1 года - 5 процентов;

свыше 3 лет - 10 процентов;

свыше 5 лет - 15 процентов;

свыше 10 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Исчисление стажа непрерывной работы в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, дающего право на получение надбавок и установление их размеров, осуществляется в порядке, предусмотренном приложением N 3 примерного Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах Чувашской Республики, утвержденного постановлением Кабинета Министров Чувашской республики от 11 декабря 2008 г. № 381.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказов начальника Учреждения по представлению комиссии по исчислению стажа работы работников Учреждения, дающего право на выплату ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет.

4.5.1. Работникам Учреждения, при достижении возраста 50 лет и при стаже работы в противопожарной службе свыше 25 лет, устанавливается ежемесячная выплата в размере 3000 рублей;

Указанная выплата устанавливается на основании решений комиссий в соответствии со справками, подтверждающими стаж работы работников на оперативных должностях противопожарной службы.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются положением о премировании.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда, и максимальными размерами не ограничиваются.

Условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью, осуществляются в соответствии с Критериями оценки эффективности и результативности работы, обеспечения высокого уровня оперативно-технической готовности и служебной записки, предоставляемой начальником структурного подразделения.

## **V. Выплаты на оказание материальной помощи**

5.1. Оказание единовременной материальной помощи работникам осуществляется при наличии финансовой возможности за счет экономии средств по фонду оплаты труда:

- а) по случаю рождения ребенка работника;
- б) при длительном отсутствии на работе в связи с болезнью;
- в) в связи со смертью (гибелью) работника или члена его семьи;
- г) в связи с тяжелым материальным положением работника;

- д) в связи с выходом на пенсию;
- е) многодетной семье работника;
- ж) по другим причинам.

5.2. Основаниями для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является:

заявление работника, либо члена его семьи, представленное на имя начальника Учреждения, согласованное с руководителем структурного подразделения;

копии документов, подтверждающих факты, указанные в пункте 4.1. настоящего раздела.

## VI. Заключительные положения

6.1. Положение принято в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, а также в целях социальной защищенности указанных работников.

6.2. Положение обсуждено и одобрено на собрании коллектива работников Учреждения (протокол № \_\_ от «\_\_» февраля 2023 г.).

Председатель первичной организации профсоюза работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»

А.И. Трифонов

«21» 02 2023 г.

Начальник КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



Г.Е. Михайлов

«21» 02 2023 г.

Приложение № 3  
к коллективному договору КУ «Чувашская  
республиканская противопожарная служба»  
на 2023-2026 годы

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников КУ «Чувашская республиканская**  
**противопожарная служба»**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 11 декабря 2008 г. № 381 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах».

1.2. Положение определяет порядок и условия установления премиальных выплат работникам КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» (далее – Учреждение).

1.3. Положение принято в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

1.4. Положение обсуждено и одобрено на собрании коллектива работников Учреждения (протокол решения собрания от «21» февраля 2023 г. № 7).

1.5. В целях поощрения работников за качество выполняемых работ устанавливаются премии как выплаты стимулирующего характера.

К основным критериям оценки качества труда работников относятся:  
успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;  
соблюдение требований охраны труда, установленных действующим законодательством об охране труда;

соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

1.6. Премии выплачиваются по итогам работы:

Размер ежемесячной премии по итогам работы за месяц за фактически отработанное время устанавливается до 100% от должностного оклада работника.

Размер премии может быть повышен за образцовое и досрочное выполнение заданий руководителя, надлежащее выполнение обязанностей отсутствующего работника.

Размер премии в силу совокупности положений ч. 1 ст. 8, абз. 7 ч. 1 ст. 22 и ч. 2 ст. 135 ТК РФ может быть снижен.

Условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премии или работники могут быть лишены премии полностью, осуществляются на основании



служебных записок начальников структурных подразделений.

Снижение размера и (или) лишение ежемесячной премии осуществляется на основании выполнения прилагаемых к настоящему Положению Критерий оценки эффективности и результативности работы, обеспечения высокого уровня оперативно-технической готовности (Приложение 1).

1.7. Начальнику Учреждения и его заместителю премиальные выплаты производятся ежеквартально по результатам выполнения целевых показателей деятельности Учреждения согласно критериям, обозначенным в государственном задании, утвержденном приказом ГКЧС Чувашии.

1.8. Единовременное денежное вознаграждение.

Выплата единовременного денежного вознаграждения производится работникам при наличии финансовых возможностей в пределах фонда оплаты труда Учреждения в ознаменование государственных и профессиональных праздников: Дня России, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, Дня пожарной охраны, Дня Чувашской Республики, Дня гражданской обороны, Дня спасателя Российской Федерации.

1.9. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с призывом (поступлением) на военную службу, переводом на другую работу, поступлением на учебу, увольнением по сокращению численности (штата) или достижения пенсионного возраста премиальные выплаты производятся из расчета времени, фактически отработанного ими в данном периоде.

---

Приложение 1  
к Положению о премировании работников  
КУ «Чувашская республиканская  
противопожарная служба»

**Критерии оценки эффективности и результативности работы, обеспечения  
высокого уровня оперативно-технической готовности**

Критерии оценки эффективности и результативности работы	Основания для снижения или лишения премиальных выплат
<b>Начальник пожарной части</b>	
<p>обеспечение высокого уровня готовности личного состава на оперативное реагирование на складывающуюся обстановку в зоне ЧС, приведение различных режимов функционирования подразделения, в том числе в нерабочее время;</p> <p>достижение соответствующего уровня профессиональных знаний (не ниже среднего республиканского бала), получаемое в ходе профессиональной подготовки (повышение квалификации в учебных заведениях, стажировка в ГУ МЧС России по Чувашской Республике - Чувашии, самоподготовка);</p> <p>наличие необходимых допусков (РТП, газодымозащитник, спасатель), позволяющих выполнять работникам свои профессиональные обязанности;</p> <p>положительные показатели (оценки) при сдаче зачетов и нормативов по физической, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок;</p> <p>соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда при исполнении должностных обязанностей;</p> <p>выполнение требований руководящих документов, регламентирующих боевую и повседневную деятельность Учреждения;</p> <p>отсутствие дисциплинарных взысканий;</p> <p>участие в роли РТП по ликвидации пожаров, спасению людей и материальных ценностей и др.;</p> <p>качественное выполнение срочных и других неотложных работ (служебных заданий);</p>	<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%;</p> <p>нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;</p> <p>несвоевременная разработка плановой документации, проведение контрольных и зачетных занятий, срыв аттестации (переаттестации) подразделений и пожарных-спасателей на право проведения аварийно-спасательных работ - до 100%;</p> <p>при ежемесячной сдаче нормативов по пожарно-строевой подготовке, физической, специальной подготовке (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;</p> <p>при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение надбавки за оперативно-техническую готовность;</p> <p>при невыполнении заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы на квартал;</p> <p>несвоевременный доклад вышестоящему руководству, некачественный сбор и (или) искажение оперативной информации при возникновении ЧС - до 100%;</p> <p>несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;</p> <p>неприбытие при объявлении</p>

<p>поддержание в постоянной готовности систем жизнеобеспечения подразделения; качественное проведение сезонных работ по подготовке зданий и сооружений к эксплуатации в осенне-зимний период;</p> <p>высокий профессиональный уровень подготовки работников подразделения к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от работы время;</p> <p>систематическая организация и планирование работ по улучшению хозяйственной деятельности, обеспечение 100% технической готовности пожарной техники и оперативно-служебного автотранспорта;</p> <p>организация работы по своевременному списанию товарно-материальных ценностей, выработавших нормативный срок эксплуатации;</p> <p>своевременное еженедельное представление информации об остатках и потребности в горюче-смазочных материалах;</p> <p>выполнение плана мероприятий по экономии энергоресурсов снижению потребления электроэнергии, воды, газа, оптимизация расходов на телефонные переговоры;</p> <p>качественное выполнение плана профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок;</p> <p>развитие и совершенствование учебно-материальной базы, разработка учебно-методических программ (планы, конспекты, рефераты, наглядные пособия и т.д.) с использованием современных компьютерных технологий;</p> <p>положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал.</p>	<p>оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;</p> <p>отсутствие работника без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке – до 70%;</p> <p>задержка выезда дежурного караула при возникновении чрезвычайной ситуации (угрозы ЧС) более 1 минуты – до 100%;</p> <p>грубое нарушение правил технической эксплуатации и хранения ПТВ, аварийно-спасательных средств (ГАСИ, СИЗОД), приведшее к их выходу из строя – до 50%;</p> <p>уклонение (отказ) от проверки уровня профессиональной и физической подготовки (сдачи зачетов, экзаменов) - до 100%;</p> <p>низкий уровень технической готовности парка пожарных автомобилей – до 100%;</p> <p>нарушение в подразделении требований охраны труда и техники безопасности – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности профилактической работы – до 100%;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания – до 100%.</p>
<p>Заместитель начальника части</p>	
<p>обеспечение высокого уровня готовности личного состава на оперативное реагирование на складывающуюся обстановку в зоне ЧС, приведение различных режимов функционирования</p>	<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%;</p> <p>нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%;</p>

подразделения, в том числе в нерабочее время;

достижение соответствующего уровня профессиональных знаний (не ниже среднего республиканского бала), получаемое в ходе профессиональной подготовки (повышение квалификации в учебных заведениях, стажировка в ГУ МЧС России по Чувашской Республике - Чувашии, самоподготовка);

наличие необходимых допусков (РТП, газодымозащитник, спасатель), позволяющих выполнять работникам свои профессиональные обязанности;

положительные показатели (оценки) при сдаче зачетов и нормативов по профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок;

соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда при исполнении должностных обязанностей;

выполнение требований руководящих документов, регламентирующих боевую и повседневную деятельность Учреждения;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

участие в роли РТП по ликвидации пожаров, спасению людей и материальных ценностей и др.;

качественное выполнение срочных и других неотложных работ (служебных заданий);

поддержание постоянной готовности систем жизнеобеспечения подразделения. Качественное проведение сезонных работ по подготовке зданий и сооружений к эксплуатации в осенне-зимний период;

высокий профессиональный уровень подготовки работников подразделения к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от несения службы время;

систематическая организация и планирование работ по улучшению хозяйственной деятельности, обеспечение 100% технической готовности пожарной техники и оперативно-служебного автотранспорта;

невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;

несвоевременная разработка плановой документации, проведение контрольных и зачетных занятий, срыв аттестации (переаттестации) подразделений и пожарных-спасателей на право проведения аварийно-спасательных работ - до 100%;

при ежемесячной сдаче нормативов по пожарно-строевой подготовке, физической, специальной подготовке (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;

при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение надбавки за оперативно-техническую готовность;

невыполнение заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы за квартал - до 100%;

несвоевременный доклад вышестоящему руководству, некачественный сбор и (или) искажение оперативной информации при возникновении ЧС - до 100%;

несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;

неприбытие при объявлении оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;

отсутствие работника без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке - до 70%;

задержка выезда дежурного караула при возникновении чрезвычайной ситуации (угрозы ЧС) более 1 минуты - до 100%;

грубое нарушение правил технической эксплуатации и хранения ПТВ, аварийно-спасательных средств (ГАСИ, СИЗОД), приведшее к их выходу из строя - до 50%;

уклонение (отказ) от проверки уровня профессиональной и физической

<p>организация работы по своевременному списанию товарно-материальных ценностей, выработавших нормативный срок эксплуатации;</p> <p>своевременное еженедельное представление информации об остатках и потребности в горюче-смазочных материалах;</p> <p>выполнение плана мероприятий по экономии энергоресурсов снижению потребления электроэнергии, воды, оптимизация расходов на телефонные переговоры;</p> <p>качественное выполнение плана профессиональной, пожарно-спасательной, тактико-специальной и физической подготовок;</p> <p>развитие и совершенствование учебно-материальной базы, разработка учебно-методических программ (планы, конспекты, рефераты, наглядные пособия и т.д.) с использованием современных компьютерных технологий;</p> <p>положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал.</p>	<p>подготовки (сдачи зачетов, экзаменов) - до 100%;</p> <p>нарушение в подразделении требований охраны труда и техники безопасности – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности профилактической работы – до 100%;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания – до 100%.</p>
<p>Начальник караула, командир отделения пожарной части, начальник караула – начальник отдельного поста пожарной части</p>	
<p>высокий профессиональный уровень к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от работы время;</p> <p>достижение соответствующего уровня профессиональных знаний (не ниже среднего республиканского бала), получаемых в ходе профессиональной подготовки (повышение квалификации в учебных заведениях);</p> <p>высокий профессиональный уровень подготовки личного состава дежурного караула к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от несения службы время;</p> <p>качественное выполнение плана профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок;</p>	<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%;</p> <p>нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;</p> <p>несвоевременная разработка плановой документации, проведение контрольных и зачетных занятий, срыв аттестации (переаттестации) пожарных-спасателей на право проведения аварийно-спасательных работ - до 100%;</p> <p>при ежемесячной сдаче нормативов по профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;</p> <p>при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение</p>

выполнение требований руководящих документов, регламентирующих организацию гарнизонной и караульной службы;

соблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда при выполнении должностных обязанностей личным составом дежурного караула;

наличие необходимых допусков (РТП, газодымозащитник, спасатель), позволяющих выполнять личным составом дежурного караула свои профессиональные обязанности;

положительные оценки личного состава дежурного караула при сдаче зачетов и нормативов профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок;

повышенная готовность к действиям при возникновении угрожающей обстановки с пожарами, предупреждению и ликвидации ЧС, приведении различных режимов функционирования противопожарной службы ГО Чувашской Республики в мирное и военное время;

знание нормативно-правовых актов и документов, регламентирующих деятельность подразделений ГПС;

качественный уровень подготовки учетно-отчетной и планирующей документации по направлению деятельности дежурного караула;

участие в развитии и совершенствовании учебно-материальной базы, разработке учебно-методических программ (планы, конспекты, рефераты, наглядные пособия и т.д.) с использованием современных компьютерных технологий;

повышение уровня подготовки личного состава дежурного караула по пожарно-спасательной, тактико-специальной и физической подготовкам;

активное участие в проведении работ по улучшению быта в расположении подразделения;

контроль за работой личного состава караула по поддержанию в постоянной высокой готовности закрепленной техники

надбавки за оперативно-техническую готовность;

не выполнение заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы за квартал – до 50%;

несвоевременный доклад руководству подразделения, некачественный сбор и (или) искажение оперативной информации при возникновении ЧС - до 100%;

несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;

неприбытие при объявлении оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;

отсутствие без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке – до 70%;

задержка выезда дежурного караула при возникновении чрезвычайной ситуации (угрозы ЧС) более 5 минут – до 100%;

грубое нарушение правил технической эксплуатации и хранения ПТВ, аварийно-спасательных средств (ГАСИ, СИЗОД), приведшее к их выходу из строя – до 50%;

уклонение (отказ) от проверки уровня профессиональной и физической подготовки (сдачи зачетов, экзаменов) - до 100%;

нарушение должностным лицом дежурного караула требований охраны труда и техники безопасности – до 100 %;

невыполнение критериев оценки эффективности и результативности профилактической работы – до 100%;

совершение хищения по месту работы;

наличие дисциплинарного взыскания – до 100%.

<p>и оборудования; положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал; выполнение приказов, указаний и поручений руководства Учреждения по обеспечению высокой готовности сил и средств к выполнению возложенных задач, в том числе в свободное от работы время.</p>	
<p>Пожарный пожарной части</p>	
<p>высокий профессиональный уровень к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от работы время; повышенная готовность к действиям при возникновении угрожающей обстановки с пожарами, предупреждению и ликвидации ЧС, приведении различных режимов функционирования противопожарной службы ГО Чувашской Республики в мирное и военное время, в т.ч. в свободное от работы время; знание нормативно-правовых актов и документов, регламентирующих деятельность ГПС; систематическое развитие и совершенствование уровня профессиональной, пожарно-спасательной и тактико-специальной подготовок и выполнение нормативов; знание нормативно-правовых актов и документов, регламентирующих деятельность ГПС; выполнение планов по профессиональной и специальной подготовке (по программам ГДЗС, спасателя); активное участие в проведении работ по текущему ремонту и благоустройства территории пожарной части; положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал; выполнение отдельных поручений начальника пожарной части, его заместителя, начальников караулов по обеспечению высокой готовности сил и</p>	<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%; нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%; невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ; несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 50%; неприбытие при объявлении оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%; отсутствие без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке – до 70%; несвоевременная отработка учебной документации (конспекты, рефераты) – 40%; нарушение эксплуатации и хранения закрепленного аварийно-спасательного оборудования-50%; невыполнение заданий по плану профессиональной и специальной подготовки – 50%; нарушение правил эксплуатации и хранения закрепленного пожарно-технического вооружения –50%; отклонения от прохождения медицинского осмотра – 50%; нарушение требований охраны труда и техники безопасности – до 100 %. при ежемесячной сдаче нормативов по</p>

<p>средств к выполнению поставленных задач, в том числе по локализации ЧС в нерабочее время</p>		<p>пожарно-строевой подготовке, физической, специальной подготовке (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;</p> <p>при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение надбавки за оперативно-техническую готовность;</p> <p>невыполнение заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы за квартал;</p> <p>уклонение (отказ) от проведения профилактической работы на закрепленной территории – до 100%;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания – до 100%.</p>
<p>Бригадир-водитель пожарной части</p>		
<p>обеспечение технической готовности пожарной техники, вспомогательного оборудования и строгое соблюдение Приказа МЧС России от 01.10. 2020 г. № 737;</p> <p>постоянное ведение технической документации, формуляров, карточек учета работы автомобильных шин, карточек эксплуатации аккумуляторных батарей;</p> <p>приведение в готовность технических средств к применению в режиме ЧС, поддержание их в исправном состоянии, соблюдение регламента технического обслуживания основной и вспомогательной техники, проведение своевременного ремонта, замены отработавшего свой ресурс оборудования на более технологичные виды оборудования, в том числе в нерабочее время;</p> <p>знание нормативных правовых актов и документов регламентирующих деятельность ГПС;</p> <p>выполнение плана по профессиональной и специальной подготовок;</p> <p>приведение в готовность технических средств, поддержание их в исправном</p>		<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%;</p> <p>нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;</p> <p>несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 50%;</p> <p>неприбытие при объявлении оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;</p> <p>отсутствие без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке – до 70%;</p> <p>несвоевременная отработка учебной документации (конспекты, рефераты) – 40%;</p> <p>нарушение эксплуатации и хранения закрепленного аварийно-спасательного оборудования-50%.</p> <p>невыполнение заданий по плану</p>



<p>состоянии, соблюдение регламента технического обслуживания аварийно-спасательных средств, проведение своевременного ремонта и замена отработавшего свой ресурс оборудования, на более технологичные виды.</p> <p>систематическое участие в качественной подготовке необходимого снаряжения и оборудования для тушения пожаров и проведения аварийно-спасательных работ;</p> <p>положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал;</p> <p>выполнение отдельных поручений вышестоящего органа управления, начальника пожарной части, его заместителя, начальников караулов по обеспечению высокой готовности сил и средств к выполнению поставленных задач, в том числе в нерабочее время.</p>	<p>профессиональной и специальной подготовке – 50%.</p> <p>неподдержание на должном уровне технического состояния закрепленного автотранспорта и проведения прием-сдача пожарной техники, ежедневного и технического обслуживания (ЕТО) и технического обслуживания (ТО-1), (ТО-2) – до 100%;</p> <p>соблюдение норм расходования и списания ГСМ – до 100%;</p> <p>нарушение требований охраны труда и техники безопасности – до 100 %;</p> <p>нарушение правил безопасности дорожного движения на штатном автомобиле – до 100%;</p> <p>при ежемесячной сдаче нормативов по пожарно-строевой подготовке, физической, специальной подготовке (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;</p> <p>при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение надбавки за оперативно-техническую готовность;</p> <p>невыполнение заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы за квартал;</p> <p>уклонение (отказ) от проведения профилактической работы на закрепленной территории – до 100%;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания – до 100%;</p> <p>совершение хищения по месту работы.</p>
<p>Водитель пожарного автомобиля пожарной части, отдельного поста</p>	
<p>высокий профессиональный уровень к выполнению возложенных задач по тушению пожаров, проведению аварийно-спасательных работ, в т.ч. в свободное от несения службы время;</p> <p>повышенная готовность к действиям при возникновении угрожающей обстановки с пожарами, предупреждению и ликвидации ЧС, приведении различных режимов функционирования противопожарной службы ГО Чувашской Республики в мирное и военное время, в</p>	<p>неисполнение должностных обязанностей или уклонение от исполнения – до 100%;</p> <p>нарушение порядка организации и несения караульной службы – до 100%;</p> <p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;</p> <p>несвоевременное прибытие при объявлении оперативного сбора, введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 50%;</p>

<p>т.ч. в свободное от несения службы время;  знание нормативно-правовых актов и документов, регламентирующих деятельность ГПС;  систематическое развитие и совершенствование уровня пожарно-строевой и тактико-специальной подготовок;  знание нормативно-правовых актов и документов, регламентирующих деятельность ГПС;  выполнение планов по профессиональной и специальной подготовке (по программам ГДЗС, спасателя, БДД, применение спецсигналов и т.п.);  поддержание высокого уровня готовности, надежности всех технических средств к выполнению поставленных задач;  положительные показатели при проведении профилактической работы в зоне ответственности за квартал;  выполнение отдельных поручений вышестоящего органа управления, начальника пожарной части, его заместителя, начальников караулов по обеспечению высокой готовности сил и средств к выполнению поставленных задач, в том числе по локализации ЧС в нерабочее время.</p>	<p>неприбытие при объявлении оперативного сбора, при введении различных режимов функционирования ТП РСЧС Чувашской Республики без уважительных причин - до 100%;  отсутствие без уважительных причин при организации плановых мероприятий (занятий, тренировок) по профессиональной подготовке – до 70%;  несвоевременная отработка учебной документации (конспекты, рефераты) – 40%;  нарушение эксплуатации и хранения закрепленного аварийно-спасательного оборудования - 50%.  невыполнение заданий по плану профессиональной и специальной подготовке – 50%.  нарушение эксплуатации и хранения закрепленного аварийно-спасательного оборудования на пожарном автомобиле-100%;  допущение нарушений Правил дорожного движения на служебном автотранспорте – 100%;  нарушение требований охраны труда и техники безопасности – до 100 %;  нарушение правил безопасности дорожного движения на штатном автомобиле – до 100%;  при ежемесячной сдаче нормативов по пожарно-строевой подготовке, физической, специальной подготовке (при общей оценке «неудовлетворительно» - до 50%;  при неоднократной сдаче нормативов на оценку «неудовлетворительно» - лишение надбавки за оперативно-техническую готовность;  невыполнение заданий и плановых мероприятий по совершенствованию караульной службы за квартал;  уклонение (отказ) от проведения профилактической работы на закрепленной территории – до 100%;  наличие дисциплинарного взыскания – до 100%;  совершение хищения по месту работы.</p>
---	---

<b>Начальник отдела</b>		
<p>добросовестное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>выполнение поручений и заданий руководства Учреждения;</p> <p>знание нормативно-правовых актов по направлению деятельности;</p> <p>работа в условиях, отличающихся от нормальных: срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, особый режим и график работы (систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня, дежурство в выходные и праздничные дни)</p>		<p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работы отдела;</p> <p>невыполнение должностных обязанностей;</p> <p>несоблюдение внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;</p> <p>невыполнение указаний руководства Учреждения;</p> <p>несоблюдение трудовой дисциплины, требований охраны труда при исполнении должностных обязанностей работников отдела;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания - до 100%.</p>
<b>Ведущий (главный) специалист, ведущий инженер отдела</b>		
<p>добросовестное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>выполнение поручений руководства Учреждения, начальника отдела;</p> <p>знание нормативно-правовых актов по направлению деятельности;</p> <p>работа в условиях, отличающихся от нормальных: срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, особый режим и график работы (систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня, дежурство в выходные и праздничные дни).</p>		<p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ по должности;</p> <p>нарушение сроков и наличие нарушений в выполнении должностных обязанностей;</p> <p>несоблюдение внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;</p> <p>невыполнение указаний руководства;</p> <p>несвоевременная сдача всех видов отчетности;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания - до 100%.</p>
<b>Специалист</b>		
<p>добросовестное исполнение должностных обязанностей;</p> <p>выполнение поручений руководства Учреждения, начальника отдела;</p> <p>своевременность и качество выполняемой работы, поручений и заданий;</p> <p>работа в условиях, отличающихся от нормальных: срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники, особый режим и график работы (систематическая</p>		<p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ по должности;</p> <p>невыполнение должностных обязанностей,</p> <p>несоблюдение внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;</p> <p>невыполнение указаний руководства;</p> <p>совершение хищения по месту работы;</p> <p>наличие дисциплинарного взыскания - до 100%.</p>

<p>переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня, дежурство в выходные и праздничные дни);</p> <p>знание нормативно-правовых актов по направлению деятельности.</p>	
<p>Заведующий складом</p>	
<p>проведение учета и хранение средств на балансовом учете;</p> <p>выдача оборудования и снаряжения со склада, для проведения аварийно-спасательных работ, в том числе не связанных с основной деятельностью, а также в не рабочее время;</p> <p>организация работы по улучшению и качественному хранению оборудования и снаряжения, в том числе проведение дополнительной работы в нерабочее время связанной с выдачей имущества на ЧС;</p> <p>выполнение отдельных поручений начальника учреждения, его заместителя, начальника отдела материально-технического снабжения по обеспечению высокой готовности сил и средств к выполнению поставленных задач, в том числе по локализации ЧС в нерабочее время.</p>	<p>невыполнение критериев оценки эффективности и результативности работ;</p> <p>невыполнение должностных обязанностей;</p> <p>несоблюдение внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности;</p> <p>невыполнение указаний руководства; неоказание посильной помощи при загрузке/выгрузке товаров;</p> <p>совершение хищения по месту работы; наличие дисциплинарного взыскания - до 100%.</p>

Председатель первичной организации профсоюза работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»

Начальник КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



А.И. Трифонов



Г.Е. Михайлов

«21» 02

2023 г.



2023 г.

Приложение № 4  
к коллективному договору КУ «Чувашская  
республиканская противопожарная служба»  
на 2023 – 2026 годы

**Н О Р М Ы**  
**снабжения работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная  
служба» специальной одеждой, обувью, снаряжением и другим инвентарным  
имуществом**

Норма № 1

снабжения вещевым имуществом личного пользования

№ пп	Наименование предмета	Количество предметов на одного человека	Срок носки
1.	Шапка-ушанка меховая (из овчины)	1 шт.	3 года
2.	Кепи летнее	1 шт.	1 год
3.	Костюм (куртка и брюки) зимний	1 комплект	3 года
4.	Костюм (куртка и брюки) летний	1 комплект	1 год
5.	Футболка хлопчатобумажная	2 шт.	1 год
6.	Полуботинки (ботинки) хромовые	1 пара	1,5 года
7.	Ботинки кожаные с высокими берцами	1 пара	1 год
8.	Джемпер полушерстяной	1 шт.	2 года

Примечание. По настоящей норме снабжения вещевым имуществом личного пользования обеспечиваются начальник противопожарной службы, работники аппарата управления противопожарной службы, начальники пожарно-спасательных отрядов и их заместители, инструкторы противопожарной профилактики, начальники пожарных частей и их заместители, начальники караулов пожарных частей, пожарные, водители автомобилей.

Норма № 2

снабжения специальной одеждой (инвентарное имущество)

№ пп	Наименование предмета	Количество предметов на одного человека	Срок носки
1.	Боевая одежда пожарного	1 комплект	2 года
2.	Подшлемник летний	1 шт.	1 год
3.	Подшлемник зимний	1 шт.	1 год
4.	Средство индивидуальной защиты рук пожарных	2 пары	1 год
5.	Защитная обувь пожарных (кожаная)	1 пара	1 год
6.	Защитная обувь пожарных (резиновая)*		
7.	Специальная защитная одежда пожарных от повышенных тепловых воздействий*		

Примечания: 1. По настоящей норме снабжения специальной одеждой (инвентарное имущество) обеспечиваются начальник противопожарной службы, оперативный состав аппарата противопожарной службы, начальники пожарных отрядов и их заместители, начальники пожарных частей и их заместители, начальники

- караулов пожарных частей, пожарные, водители автомобилей.
2. Боевая одежда пожарного включает в себя куртку и брюки со съемными теплоизолирующими подстежками.
  - 3\*. На каждый пожарный автомобиль выдаются защитная обувь пожарных (резиновая) из расчета 1 пара на 2 года и специальная защитная одежда пожарных от повышенных тепловых воздействий из расчета 3 комплекта на 10 лет.

**Норма № 3**  
снабжения теплыми вещами и защитной одеждой (инвентарное имущество)

№ пп	Наименование предмета	Количество предметов на одного человека	Срок носки
1	2	3	4
Теплые вещи			
1.	Куртка на утепленной подкладке	1 шт.	2 года
2.	Валенки (сапоги юфтевые с фетровыми голенищами)	1 пара	3 года
3.	Галоши резиновые на валенки	1 пара	2 года
Защитная одежда			
4.	Комбинезон хлопчатобумажный (халат хлопчатобумажный)	1 шт.	1 год
5.	Перчатки хлопчатобумажные	12 пар	1 год

- Примечания: 1. Теплые вещи выдаются:  
в подразделениях, создаваемых в целях организации профилактики и тушения пожаров на объектах, – в количестве из расчета на 20 процентов штатной численности работников;  
в аппаратах управления (отделов) – в количестве из расчета на 10 процентов штатной численности работников.  
В случае выдачи валенок на резиновой подошве галоши резиновые на валенки не выдаются.
2. Защитной одеждой по настоящей норме снабжения теплыми вещами и защитной одеждой (инвентарное имущество) обеспечиваются водители автомобилей, а также работники, осуществляющие технические работы и работающие в складских помещениях.

Председатель первичной организации профсоюза работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



А.И. Трифонов

«21» 02 2023 г.

Начальник КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»



Г.Е. Михайлов



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по трудовым спорам КУ «Чувашская республиканская**  
**противопожарная служба»**

**I. Общие положения**

1.1. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба» (далее – Учреждение) образована в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.2. Для деятельности КТС работодатель предоставляет:  
помещение для проведения заседаний;  
помещение для организационной работы и хранения материалов;  
мебель;  
оргтехнику для работы;  
канцелярские принадлежности;  
расходные материалы.

**II. Компетенция КТС**

2.1. В соответствии со статьей 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2.2. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.3. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

**III. Организация заседаний КТС**

3.1. Заседания КТС проводятся в рабочее время с 08 по 17 часов.

3.2. Созыв членов КТС на заседания организует председатель КТС, а в его отсутствие - заместитель председателя.

3.3. Перед началом заседания КТС в протоколе регистрируются все присутствующие.

3.4. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее её половины.

3.5. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью Работодателя.

#### IV. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС. Исполнение решений. Обжалование.

4.1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры в соответствии со статьями 386 - 388 ТК РФ.

4.2. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

4.3. В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

4.4. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения КТС.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

#### V. Хранение материалов КТС

5.1. Материалы КТС подлежат хранению в порядке, установленном положением о документообороте работодателя в соответствии с действующим законодательством о документообороте.

5. Настоящее соглашение вступает в силу с «\_\_» 2023 года.

Председатель первичной организации профсоюза работников КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»

А.И. Трифонов

«21» 02 2023 г.

Начальник КУ «Чувашская республиканская противопожарная служба»

Г.Е. Михайлов

«21» 02 2023 г.

