

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ
на 2023 – 2025 годы**

Зарегистрировано от 15.12.2022
За № 136
Заместить главы администрации
по экономическому развитию и финансам



И.Н. Антонова

От работодателя:
глава администрации города
Чебоксары

От работников:
председатель Профсоюза
администрации города Чебоксары

_____ Д.В. Спирин
«____» _____ 2022 г.

_____ Н.А. Романова
«____» _____ 2022 г.

Коллективный договор администрации города Чебоксары

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в администрации города Чебоксары на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - закон № 25-ФЗ), Закона Чувашской Республики от 05.10.2007 № 62 «О муниципальной службе в Чувашской Республике», иных нормативных правовых и муниципальных правовых актов города Чебоксары.

1.2. Настоящий Договор заключен между представителем нанимателя (работодателем), действующим от имени нанимателя - муниципального образования города Чебоксары – столицы Чувашской Республики (далее – Работодатель), и муниципальными служащими администрации города Чебоксары, состоящими с Работодателем в трудовых отношениях (далее также - Работники), в лице их представителей:

представитель Работодателя – глава администрации города Чебоксары Спирин Денис Вадимович, действующий на основании Устава;

полномочный представитель Работников, выступающий от имени Работников, – председатель первичной профсоюзной организации администрации города Чебоксары (далее – Профсоюз) Романова Наталья Александровна, действующая на основании протокола отчетно-выборного собрания от 14.11.2019 № 15,

именуемые в дальнейшем «стороны социального партнерства».

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в администрации города Чебоксары и устанавливающим, в том числе, права и обязанности сторон социального партнерства.

1.4. Основными целями Договора являются:

развитие договорных отношений между сторонами социального партнерства;

согласование интересов сторон социального партнерства при регулировании социально-трудовых отношений;

реализация социально-экономических прав и гарантий Работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики;

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

улучшение качества работы (службы);
соблюдение трудовой (служебной) дисциплины и требований по охране труда.

1.5. Договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон социального партнерства, добровольности, законности, обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормы Договора распространяются на всех Работников и обязательны для исполнения сторонами социального партнерства.

1.7. Договор не распространяется на отраслевые и функциональные органы администрации города Чебоксары, имеющих статус юридического лица, а также на главу города Чебоксары.

Изменение от 31.05.2024.

1.8. Договор вступает в силу с «01» января 2023 года и действует по «31» декабря 2025 года включительно.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с условиями, установленными Договором. Порядок поступления и увольнения с муниципальной службы, порядок заключения трудового договора, основные права и обязанности сторон трудового договора, применяемые к Работникам меры поощрения, дисциплинарная ответственность Работников устанавливаются федеральным законодательством, законодательством Чувашской Республики, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Рабочее (служебное) время и время отдыха

2.1. Работникам гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Чувашской Республики, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами.

2.2. Режим рабочего (служебного) времени и времени отдыха для Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются локальным нормативным актом администрации города Чебоксары и утверждаются в порядке, установленном ТК РФ.

2.3. Продолжительность рабочего (служебного) времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором.

2.4. Сокращенная продолжительность рабочего (служебного) времени устанавливается для Работников - инвалидов I или II группы (не более 35 часов в неделю), а также для других категорий Работников, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего (служебного) дня на части (ст. 93 ТК РФ). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у Работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

2.7. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени: для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также порядок привлечения Работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

2.9. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых (служебных) обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха для Работников являются: перерывы в течение рабочего дня (перерывы для отдыха и питания), ежедневный отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска (ст. 107 ТК РФ).

2.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

2.11. Порядок и очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Стороны социального партнерства обязуются до 15 декабря утверждать и до 30 декабря доводить до сведения всех Работников график ежегодных отпусков под роспись.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. Отступления от графика отпусков могут быть сделаны для Работников, получивших санаторно-курортные путевки, а также в других случаях при обоюдном согласии Работодателя и Работника, оформленном в установленном порядке.

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

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска Работники должны быть письменно извещены не позднее, чем за две недели до его начала, путем издания приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска Работникам, выдачи Работникам отдельных извещений, ознакомительных листов, ведомостей и т.п.

2.12. Продление, перенесение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

2.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех Работников предоставляется продолжительностью 30 календарных дней независимо от продолжительности рабочей недели.

2.14. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

- при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет - 1 календарный день;
- при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет - 5 календарных дней;
- при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет - 7 календарных дней;
- при стаже муниципальной службы 15 лет и более - 10 календарных дней.

2.15. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.16. Порядок и условия предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков за выслугу лет и за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

2.18. Работодатель на основании письменного заявления и подтверждающих документов предоставляет Работникам дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы (ст. 173 ТК РФ):

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней;

для прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Указанные гарантии Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

2.19. 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, но не более 1 года (ст. 21 закона № 25-ФЗ).

2.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника и подтверждающих документов предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы (ст.ст. 128, 173, 263 ТК РФ):

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) - до 5 календарных дней;

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, а также работникам,

осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Гарантии Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

2.21. Работодатель предоставляет Работникам, помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы: матерям, отцам, либо другим законным представителям детей в День знаний - 1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на выходной день – в следующий за ним рабочий день.

2.22. Профессиональный праздник – День муниципального служащего - ежегодно отмечается 21 апреля, без объявления его нерабочим днем.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обеспечивает Работникам основные государственные гарантии по оплате труда, установленные действующим законодательством Российской Федерации (ст. 130 ТК РФ), законодательством Чувашской Республики, муниципальными правовыми актами города Чебоксары и настоящим Договором.

3.2. Оплата труда Работника служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее - должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых законодательством Чувашской Республики и муниципальными правовыми актами города Чебоксары.

3.3. К ежемесячным выплатам относятся:

3.3.1. надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3.3.2. надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;

3.3.3. процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.3.4. выплата за классный чин муниципального служащего;

3.3.5. денежное поощрение.

3.4. К иным дополнительным выплатам относятся:

3.4.1. премии за выполнение особо важных заданий согласно муниципальному правовому акту, действующему у Работодателя;

3.4.2. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь согласно п.п. 4.2.1-4.2.2. настоящего Договора.

3.5. Расходы на выплату ежемесячных и иных дополнительных выплат муниципальным служащим осуществляются:

за счет средств бюджета города Чебоксары в пределах утвержденного фонда оплаты труда администрации города Чебоксары (за исключением муниципальных служащих, осуществляющих делегированные государственные полномочия Российской Федерации и Чувашской Республики);

за счет субвенций бюджету города Чебоксары из федерального и/или республиканского бюджета Чувашской Республики для

осуществления делегированных государственных полномочий Российской Федерации и Чувашской Республики (для муниципальных служащих, осуществляющих делегированные государственные полномочия Российской Федерации и Чувашской Республики).

Изменение от 31.05.2024.

3.6. Должностные оклады и ежемесячные выплаты выплачиваются муниципальным служащим за фактически отработанное время в соответствующем месяце.

3.7. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 137-138) и иными федеральными законами.

3.8. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме каждого Работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

3.9. Заработная плата Работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

3.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки, определённые Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным и (или) нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.11. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.12. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением трудового законодательства Российской Федерации. В случае задержки выплаты заработной платы Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ (ст. 142) и иными федеральными законами.

3.13. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором (ст. 149 ТК РФ):

3.13.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Размер оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни рассчитывается исходя из установленного работнику оклада с учетом ежемесячных дополнительных выплат: надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе; надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы; надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну; ежемесячного денежного поощрения; выплаты за классный чин муниципального служащего; премии за первый, второй и третий месяцы квартала.

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

День отдыха, указанный в абзаце третьем настоящего пункта, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период службы, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период службы.

Изменение от 01.03.2025.

3.13.2. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ) и Положения о доплатах за поручение дополнительной работы лицам, замещающим должности муниципальной службы в исполнительно-распорядительном органе города Чебоксары - администрации города Чебоксары, утвержденного постановлением администрации города Чебоксары от 20.10.2017 №2466.

Изменение от 31.05.2024.

3.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4. Льготы, гарантии и компенсации Работникам

4.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих гарантий в области социально-трудовых отношений, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами:

4.1.1. общих гарантий, предусмотренных ТК РФ: гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие;

4.1.2. гарантий, предусмотренных ТК РФ, в следующих случаях:

при направлении в служебные командировки (ст.ст. 166-168 ТК РФ) согласно муниципальному правовому акту;

при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

при исполнении государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования (ст.ст. 173-177 ТК РФ);

в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст.ст. 178-181 ТК РФ);

при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);

при повреждении здоровья или в случае смерти Работника вследствие несчастного случая на службе либо профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ);

в случае сдачи Работником крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

при направлении Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (ст. 187 ТК РФ);

женщинам и лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ);

в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или поступления на военную службу по контракту либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ);

в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.3. гарантий, предусмотренных для муниципальных служащих (ст. 23 закона № 25-ФЗ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или её прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения»), а именно:

медицинское обслуживание Работников и членов их семьи, в том числе после выхода на пенсию. Порядок и стоимость осуществления медицинского обслуживания, перечень членов семьи Работников, имеющих право на медицинское обеспечение, устанавливаться нормативными правовыми актами Чувашской Республики или муниципальными правовыми актами города Чебоксары. К гарантиям по медицинскому обслуживанию Работников также относится обеспечение Работодателем своевременного прохождения Работниками диспансеризации - комплекса мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья Работников. Диспансеризация Работников проводится в служебное время в течение календарного года в соответствии с графиком прохождения диспансеризации, утвержденным Работодателем;

обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу Работника в связи с исполнением им должностных обязанностей и обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения Работником муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей. Реализация обязанности по страхованию Работников осуществляется Работодателем путем заключения договоров обязательного страхования со страховыми организациями, имеющими разрешения (лицензии) на осуществление обязательного государственного страхования в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

4.2. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда следующих льгот, гарантий и компенсаций сверх норм, предусмотренных ТК РФ:

Изменение от 31.05.2024.

4.2.1. Единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Выплата производится один раз в год на основании письменного заявления муниципального служащего. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на день ухода в отпуск.

При использовании Работником отпуска по частям единовременная выплата производится к одной из частей этого отпуска, которая составляет не менее 14 дней.

В случае если муниципальный служащий не использовал в течение года своего права на отпуск и/или права на единовременную выплату, выплата производится в конце года на основании заявления муниципального служащего.

Выплата предоставляется в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, в следующих случаях:

если Работник отработал не полный календарный год (находился в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы более 14 дней и т.д.) или был принят на муниципальную службу не с начала календарного года;

если ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется с последующим увольнением.

Право на получение единовременной выплаты к отпуску за первый год работы у Работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной муниципальной службы в администрации города Чебоксары (с даты приема).

4.2.2. Материальной помощи:

4.2.2.1. Выплата материальной помощи производится один раз в год на основании письменного заявления Работника в размере одного должностного оклада. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на день представления заявления.

Материальная помощь предоставляется муниципальному служащему в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени, в случаях,

если муниципальный служащий отработал не полный календарный год (находился в отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы более 14 дней и т.д.) или был принят на муниципальную службу не с начала календарного года.

Изменение от 30.01.2023.

Право на получение материальной помощи за первый год работы у Работника возникает по истечении шести месяцев непрерывной муниципальной службы в администрации города Чебоксары (с даты приема).

4.2.2.2. Работнику, кроме материальной помощи, указанной в п. 4.2.2.1 Договора, при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается дополнительная материальная помощь на основании заявления и подтверждающих документов в следующих случаях и размерах:

при вступлении в брак впервые - в размере 10000 рублей;

при рождении ребенка - в размере 10000 рублей на каждого ребенка;

смерти близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей) - в размере 10000 рублей;

смерти Работника в период его службы - выплата материальной помощи производится близким родственникам умершего (супругу(е), детям, родителям, братьям, сёстрам) на основании заявления одного из них, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти - в размере 10000 рублей;

в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 и 65 лет) - в размере 10000 рублей;

в случаях особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем - в размере 10000 рублей;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня наступления события, - в размере 10 000 рублей.

Изменение от 30.01.2023.

4.2.2.3. При наличии экономии фонда оплаты труда в целях социальной поддержки, кроме материальной помощи, указанной в подпунктах 4.2.2.1 и 4.2.2.2 Договора, всем работникам выплачивается дополнительная материальная помощь в размерах, определяемых распоряжением администрации города Чебоксары.

Размеры и выплата материальной помощи не зависят от результатов исполнения обязанностей по замещаемой им должности, а также наличия у Работника дисциплинарных взысканий.

4.2.2.4. В целях социальной поддержки, при наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель обеспечивает предоставление единовременной материальной помощи в связи со смертью пенсионеров, вышедших на пенсию за выслугу лет из администрации города Чебоксары при наличии стажа муниципальной службы 15 лет в размере 5000 рублей.

Выплата единовременной материальной помощи производится близким родственникам умершего пенсионера (супругу(е), детям, родителям, братьям, сёстрам) на основании заявления одного из них, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

4.2.3. Единовременного денежного поощрения в следующих случаях:

а) в связи с празднованием Дня местного самоуправления (21 апреля) при стаже муниципальной службы:

от одного года до пяти лет - в размере одного должностного оклада;

от пяти до десяти лет - в размере двух должностных окладов;

свыше десяти лет - в размере трех должностных окладов.

Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату празднования Дня местного самоуправления. Стаж муниципальной службы рассчитывается на ежегодно на 1 апреля;

б) в связи с награждением Почетными грамотами органов местного самоуправления города Чебоксары, Почётной грамотой Государственного Совета Чувашской Республики, ведомственными наградами (Почетными грамотами, знаками отличия) Чувашской Республики - в размере одного должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата производится на основании предоставленного Работодателю распорядительного документа о награждении. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату издания распорядительного документа о награждении.

Выплата не производится Работникам, которым после направления ходатайства о награждении объявлено дисциплинарное взыскание, а также при отсутствии экономии фонда оплаты труда;

в) в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Чувашской Республики, ведомственными наградами министерств Российской Федерации - в размере трех должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата производится на основании предоставленного Работодателю распорядительного документа о награждении. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату издания распорядительного документа о награждении.

Выплата не производится Работникам, которым после направления ходатайства о награждении объявлено дисциплинарное взыскание, а также при отсутствии экономии фонда оплаты труда;

г) в связи с безупречной, эффективной и продолжительной службой в органах местного самоуправления (15, 20, 25, 30 и далее каждые 5 лет) - в размере трех должностных окладов.

Изменение от 30.01.2023.

Выплата производится на основании одного из следующих документов:

письменного ходатайства непосредственного руководителя, согласованного вышестоящим руководителем (при наличии) и курирующим заместителем главы администрации города;

письменного ходатайства курирующего заместителя главы администрации города;

письменного ходатайства Профсоюза.

Ходатайство должно содержать описание конкретных заслуг и оценку эффективности Работника.

В стаж работы, рассчитываемый для произведения выплаты, включается только стаж службы в органах местного самоуправления города Чебоксары без учета иных периодов, включаемых не стаж муниципальной службы.

Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату достижения соответствующего стажа службы в органах местного самоуправления города Чебоксары.

Выплата не производится Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания;

д) за особый личный вклад Работника в обеспечение выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления города Чебоксары - в размере до трех должностных окладов.

Изменение от 30.01.2023.

Выплата производится на основании одного из следующих документов:

письменного ходатайства непосредственного руководителя, согласованного вышестоящим руководителем (при наличии) и курирующим заместителем главы администрации города;

письменного ходатайства курирующего заместителя главы администрации города.

Ходатайство должно содержать описание конкретных заслуг и личного вклада Работника в обеспечение выполнения задач, возложенных на администрацию города Чебоксары.

Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату поступления ходатайства.

Выплата не производится Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания;

е) в случае освобождения от замещаемой должности в связи с выходом на пенсию за выслугу лет впервые при наличии стажа муниципальной службы 15 лет и более - в размере десяти должностных окладов.

Выплата производится на основании письменного заявления Работника. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Выплата не производится Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания;

ж) в связи с объявлением благодарности Главы Чувашской Республики и благодарности главы города Чебоксары - в размере 0,5 должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата производится на основании распорядительного документа о награждении. Размер должностного оклада определяется в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы на дату издания распорядительного документа о награждении;

з) в связи с праздничными днями, юбилейными датами учреждения и профессиональными праздниками - в размере до трех должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата производится на основании мотивированного ходатайства непосредственного руководителя, согласованного вышестоящим руководителем (при наличии) и курирующим заместителем главы администрации города;

и) в связи с организацией и проведением мероприятий общероссийского, республиканского и городского значения - в размере до трех должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда.

Выплата производится на основании мотивированного ходатайства непосредственного руководителя, согласованного вышестоящим руководителем (при наличии) и курирующим заместителем главы администрации города. Ходатайство должно содержать описание личного вклада Работника в организацию и проведение мероприятий общероссийского, республиканского и городского значения.

Изменение от 31.05.2024.

4.3. Выплаты, указанные в пункте 4.2, производятся на основании распоряжения администрации города Чебоксары.

Изменение от 31.05.2024.

4.4. признан утратившим силу (изменение от 31.05.2024).

4.5. Профсоюз обеспечивает предоставление Работникам, являющимся членами Профсоюза, следующих льгот, гарантий и компенсаций:

4.5.1. представление и защиту трудовых прав и законных интересов Работников в пределах полномочий, предусмотренных федеральным законодательством;

4.5.2. материальной помощи за счет средств профсоюзного бюджета в следующих случаях и размерах:

день рождения – 500 рублей;

смерть близких родственников (родители, дети, супруги) – 1000 рублей;

рождение ребенка – 1000 рублей;

вступление в брак – 1000 рублей;

юбилейные даты: 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения – 700 рублей.

Материальная помощь членам Профсоюза предоставляется по письменному заявлению с приложением подтверждающих документов (за исключением дня рождения);

4.5.3. организацию за счет средств профсоюзного бюджета культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, в т.ч. в связи с празднованием Дня профсоюзов Чувашской Республики (7 сентября);

4.5.4. возможность подачи ходатайства о снятии с Работников дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения в случае добросовестного выполнения Работником свои служебных обязанностей, за исключением случаев привлечения к ответственности по правонарушениям коррупционной направленности;

4.5.5. ходатайство в Чувашскую республиканскую территориальную организацию Профсоюза о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки членам Профсоюза (материальная помощь, беспроцентные займы на краткосрочные нужды, страхование, обучение, отдых и оздоровление и др.);

4.5.6. оказание бесплатной юридической помощи через Чувашскую республиканскую территориальную организацию Профсоюза.

5. Трудовые отношения и обеспечение занятости

5.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Профсоюзом.

5.2. Работодатель при участии Профсоюза проводит политику занятости, направленную на:

- улучшение условий труда;
- результативность профессиональной (служебной) деятельности и постоянный рост профессионально-квалификационного уровня каждого Работника;
- использование эффективных механизмов регулирования занятости с учетом региональных особенностей деятельности;
- развитие и сохранение кадрового потенциала;
- содействие занятости высвобождаемых Работников.

5.3. Стороны социального партнерства считают приоритетными следующие направления совместной работы по привлечению и закреплению в администрации города высококвалифицированных работников:

- проведение профориентационной работы среди студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования;
- популяризацию здорового образа жизни среди Работников;
- формирование специализированных разделов на сайте администрации города Чебоксары, пропагандирующих престижность муниципальной службы;
- проведение мероприятий по формированию, поддержанию и развитию корпоративных традиций;
- реализацию других мероприятий, популяризирующих престижность муниципальной службы.

5.4. Работодатель обеспечивает:

5.4.1. использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата Работников:

- а) естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
- б) профессиональная подготовка или переподготовка Работников.

5.4.2. представление Работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности работников, информации о вакансиях;

5.4.3. представление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, четырех часов в неделю оплачиваемого времени для поиска работы, конкретный день определяется по согласованию с Работодателем;

5.4.4. организацию повышения квалификации Работников за счет средств местного бюджета и сохранение за Работниками среднего заработка на весь период обучения с отрывом от работы (службы);

5.4.5. формирование кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы из числа наиболее инициативных и квалифицированных Работников, с учетом результатов оценки их профессиональных качеств;

5.4.6. организацию системы наставничества в целях сохранения преемственности кадров;

5.4.7. поддержку творческой инициативы Работников, направленной на улучшение качества работы (службы) и эффективность служебной деятельности.

5.5. Профсоюз обязан:

5.5.1. проводить взаимные консультации сторон социального партнерства по проблемам занятости;

5.5.2. содействовать повышению мотивации труда (службы) Работников;

5.5.3. содействовать проведению разъяснительной работы по реализации мероприятий по социальной и служебной адаптации Работников;

5.5.4. оказывать консультационную помощь Работникам, подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, по вопросам, связанным с:

а) правами Работников в сфере труда и занятости;

б) порядком обращения в территориальные центры службы занятости населения, их местонахождением, режимом работы, а также условиями регистрации в качестве безработного.

6. Социальные гарантии муниципальных служащих

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. создать условия, способствующие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности, их активному участию в жизни коллектива;

6.1.2. предоставлять следующие гарантии Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста:

6.1.2.1. при прохождении диспансеризации (статья 185.1. ТК РФ) освобождать от работы (службы) на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы. Работник освобождается от работы (службы) для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. Работник в течение 3-х рабочих дней после окончания прохождения диспансеризации обязан представить Работодателю подтверждающий документ о прохождении диспансеризации, выданный медицинской организацией;

6.1.2.2. при прохождении процедуры сокращения численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при условии стажа муниципальной службы более 10 лет.

6.1.3. при прохождении процедуры сокращения численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям Работников:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию) (ст. 179 ТК РФ);

Работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком (ст. 179 ТК РФ);

Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 179 ТК РФ);

инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ);

Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);

Работникам, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ); *Изменение от 31.05.2024, 01.03.2025*

одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет.

6.1.4. при прохождении Работниками, переболевшими новой коронавирусной инфекцией COVID-19, углубленной диспансеризации по инициативе медицинской организации освобождать от работы (службы) на один рабочий день на каждый этап углубленной диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы (приказ Министерства здравоохранения РФ от 1 июля 2021 г. № 698н «Об утверждении Порядка направления граждан на прохождение углубленной диспансеризации, включая категории граждан, проходящих углубленную диспансеризацию в первоочередном порядке»).

Работник освобождается от работы (службы) для прохождения каждого этапа углубленной диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. Необходимость прохождения второго этапа углубленной диспансеризации подтверждается документом, выданным медицинской организацией или полученным с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

Работник в течение 3-х рабочих дней после окончания прохождения каждого этапа углубленной диспансеризации обязан представить Работодателю подтверждающий документ о прохождении углубленной диспансеризации, выданный медицинской организацией или полученный с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

6.1. Профсоюз обязан:

6.1.1. оказывать содействие в организации досуга молодежи, проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий;

6.1.2. активно использовать законодательно-нормативную базу с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи и работников предпенсионного возраста;

6.1.3. оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством для данных категорий работников льгот и дополнительных гарантий;

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

6.1.4. информировать молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, поощрять молодежный профсоюзный актив учреждения, ведущий эффективную профессиональную и общественную работу;

6.1.5. проводить работу по вовлечению молодых специалистов, а также вновь принятых на муниципальную службу граждан, в члены Профсоюза.

7. Условия и охрана труда, требования пожарной безопасности

Изменение от 31.05.2024.

7.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

создание и функционирование системы управления охраной труда; выявление и оценку опасностей, оценку уровней профессиональных рисков, реализацию мер, разработанных по результатам их проведения;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях (при наличии);

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

проведение за счет собственных средств ежегодной диспансеризации Работников, недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

расследование и учет несчастных случаев на службе и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

санитарно-бытовое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих средств, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

проведение за счет собственных средств обучения Работников по охране труда;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда по охране труда для Работников, наличие комплекта нормативных правовых

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

ознакомление Работников с требованиями охраны труда, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

при приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе служебных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

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

участие Работников в ежегодной спартакиаде работников органов государственной власти Чувашской Республики и органов местного самоуправления в целях укрепления здоровья Работников.

7.3. Работодатель обязуется на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в следствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника, сохранить за ним место работы и средний заработок или обеспечить бесплатное обучение Работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

7.4. Работодатель обязуется в срок до 2024 создать службу охраны труда (привлечь специалистов по охране труда на договорной основе).

7.5. Стороны договорились, что Работодатель по каждому несчастному случаю на службе создает комиссию с участием Профсоюза по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного (служебного) травматизма.

7.6. Работодатель обязуется обеспечить совместно с Профсоюзом проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

Изменение от 31.05.2024.

7.7. В целях защиты жизни, здоровья, имущества Работников, муниципального имущества от пожаров, для функционирования системы обеспечения пожарной безопасности Работодатель обязан обеспечить:

соблюдение требований пожарной безопасности Работниками,

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;

разработку и осуществление мер пожарной безопасности на объектах защиты администрации города Чебоксары;

проведение противопожарной пропаганды;

организацию своевременного обучения Работников мерам пожарной безопасности по программам противопожарного инструктажа;

содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допущение их использования не по назначению;

оказание содействия пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территориях администрации города Чебоксары необходимых сил и средств;

обеспечение доступа должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания и на иные объекты защиты администрации города Чебоксары;

предоставление по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведений и документов о состоянии пожарной безопасности на объектах защиты администрации города Чебоксары, в том числе о происшедших пожарах и их последствиях;

немедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействие деятельности добровольных пожарных.

7.8. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в администрации города Чебоксары и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Изменение от 31.05.2024.

8. Права, обязанности, взаимные гарантии и основы сотрудничества сторон социального партнерства

8.1. Стороны социального партнерства:

8.1.1. осуществляют совместный контроль за исполнением Договора;

8.1.2. предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации Договора, а также рассмотрения вопросов о возможностях внесения в него изменений, дополнений и подготовки проектов последующих коллективных договоров;

8.1.3. один раз в год отчитываются о выполнении Договора на собраниях трудового коллектива;

8.1.4. принимают меры по предупреждению возникновения в администрации города Чебоксары трудовых споров, а при наличии оснований

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

для их возникновения – по конструктивному урегулированию данных споров с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров, в т.ч. в рамках комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в администрации города Чебоксары;

8.1.5. проводят ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий», условия и порядок проведения которого устанавливаются муниципальным правовым актом города Чебоксары;

8.1.6. вправе рассматривать вопросы, не включенные в Договор, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель:

8.2.1. обязуется соблюдать положения Договора;

8.2.2. создает условия для профессионального роста Работников, усиления мотивации к улучшению качества работы (службы);

8.2.3. поощряет лучших Работников, вносящих существенный вклад в обеспечение выполнения задач, возложенных на администрацию города Чебоксары;

8.2.4. соблюдает права и гарантии деятельности полномочных представителей Работников, установленные статьями 374, 376 ТК РФ, а также создает условия для осуществления деятельности Профсоюза согласно статье 377 ТК РФ;

8.2.5. не вмешивается в деятельность Профсоюза, если она не противоречит положениям законодательства Российской Федерации, а также не издает распоряжений, ограничивающих подобную деятельность;

8.2.6. предоставляет полномочным представителям Работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, при условии соблюдения режима допуска к информации, являющейся коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайной;

8.2.7. предоставляет полномочным представителям Работников информацию об основных направлениях деятельности, перспективах развития

8.2.8. ознакомливает вновь принятых работников с настоящим Договором под роспись до подписания трудового договора;

8.2.9. принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором. В частности, Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);

массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы;

8.2.10. обязан в недельный срок со дня получения от Профсоюза требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

8.2.11. реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Договором.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. обязуется соблюдать положения Договора и обеспечивать их соблюдение членами Профсоюза;

8.3.2. осуществляет контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением Работодателем условий настоящего Договора. При выявлении нарушений направляет Работодателю требования об устранении выявленных нарушений;

8.3.3. представляет и защищает трудовые права и законные интересы Работников;

8.3.4. принимает меры по поддержанию и укреплению благоприятного социального климата в коллективе, содействует снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой (служебной) дисциплины;

8.3.5. проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой (служебной) дисциплины, требований по охране и гигиене труда (службы);

8.3.6. предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства Российской Федерации;

8.3.7. участвует в разработке и согласовании локальных нормативных актов Работодателя с целью защиты социально-трудовых прав Работников;

8.3.8. участвует в работе следующих коллегиальных органов администрации города Чебоксары (по согласованию с Работодателем): комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, комиссии по аттестации муниципальных служащих и других коллегиальных органов, организационном комитете «Лучший муниципальный служащий»;

8.3.9. принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, при наличии предпосылок для их возникновения – своевременно информирует об этом Работодателя;

8.3.10. в период действия режима высоких рисков обеспечивает реализацию ускоренной процедуры учета мнения полномочного представителя Работников;

8.3.11. не вмешивается в хозяйственную деятельность администрации города Чебоксары, если эта деятельность не создает угрозу для жизни и здоровья Работников;

8.3.12. не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была

получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны полномочные представители Работников несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации;

8.3.13. по мере внесения изменений, а также по запросу Работодателя, в установленные в запросе сроки, предоставляет Работодателю информацию о составе выборных органов профсоюза, о численности и персональном составе членов профсоюза, о принятых решениях в сфере социального партнерства;

8.3.14. содействует выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на службе и в быту;

8.3.15. реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные Договором.

8.4. Работники:

8.4.1. обязуются соблюдать положения Договора;

8.4.2. обязуются поддерживать благоприятный психологический климат во время исполнения своих трудовых (служебных) обязанностей;

8.4.3. обязуются не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету Работодателя;

8.4.4. обязуются принимать меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров (в том числе путем направления обращений в комиссию по трудовым спорам и регулированию социально-трудовых отношений в администрации города Чебоксары), формировать требования к Работодателю с учетом его текущих возможностей, а также исходя из принципов законности и обоснованности;

Изменение от 31.05.2024.

8.4.5. в случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок;

8.4.6. работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом;

8.4.7. выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовыми договорами, локальными нормативными актами Работодателя, Договором, и иными соглашениями в сфере социального партнерства.

9. Заключительные положения

9.1. В течение 7-ми дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

9.2. В течение 15-ти дней с даты уведомительной регистрации Договора в соответствующем органе по труду Работодатель совместно с полномочным представителем Работников обеспечивают информирование Работников о содержании заключенного Договора.

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./

9.3. В период действия Договора все споры и разногласия между сторонами социального партнерства в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. Внесение изменений и дополнений в Договор производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. Действие любого положения настоящего Договора, дублирующего нормы действующего законодательства Российской Федерации на дату заключения Договора, приостанавливается при изменении соответствующих норм законодательства Российской Федерации до внесения необходимых изменений в соответствующие положения Договора.

9.7. Во всех вопросах, не урегулированных настоящим Договором, стороны социального партнерства руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

_____/Спирин Д.В./

_____/Романова Н.А./