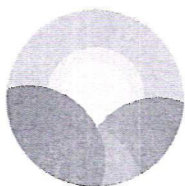


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

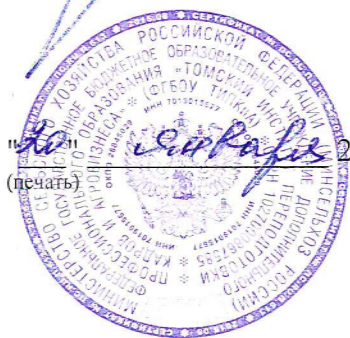


ТОМСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ  
И АГРОБИЗНЕСА

Представитель работодателя


Ректор

  
О.П. Дорошенко




Представители работников

Заведующий УМО

  
Л.А. Мандрик

Специалист по кадрам

  
О.Ю. Шарапова

"20" февраля 2025 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работодателем и работниками

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования «Томский институт переподготовки  
кадров и агробизнеса» (ФГБОУ ДПО ТИПКИА)  
на 2025-2027 годы

Департамент труда и занятости  
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован № 809  
03 февраля 2025 года

Принято общим собранием коллектива  
Протокол № 5 от 20.01.2025  
Договор на 13 листах.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Томский институт переподготовки кадров и агробизнеса» (далее – Институт, ФГБОУ ДПО ТИПКИА) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Договор основывается на нормах, установленных Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Института и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель - ФГБОУ ДПО ТИПКИА, в лице ректора Дорошенко Ольги Петровны, действующего на основании Приказа от 6 июля 2024 г. № 63-кр и Устава,
- Работники ФГБОУ ДПО ТИПКИА (далее – трудовой коллектив), в лице представителей:
  - Заведующий УМО - Мандрик Лариса Анатольевна;
  - Специалист по кадрам - Шарапова Оксана Юрьевна.

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

Данный Договор не ограничивает права работодателя и работников Института в расширении гарантий

1.4. Настоящий Договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами - 20 января 2025 г.

Стороны Договора имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет неограниченное количество раз.

Дополнения и изменения в настоящий Договор производятся на основании решений, принимаемых двусторонней комиссией по ведению коллективных переговоров, и являются приложениями к нему.

Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования Института;
- расторжения трудового договора с ректором Института;
- реорганизации Института в форме преобразования.

При ликвидации Института Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации Института в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Стороны Договора не вправе в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке изменять Договор или прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Института.

1.5. Взаимные обязательства Сторон Договора:

- обеспечивать деятельность Института в соответствии с его Уставом;
- рассматривать вопросы изменения структуры, реорганизации, сокращения численности и штата работников Института с участием работников;
- обеспечивать всем работникам Института право голоса при рассмотрении

вопросов, изменяющих условия труда, трудового найма до того, как будет принято окончательное решение;

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, регулирующие порядок решения коллективных трудовых споров.

#### 1.6. Обязательства представителя Работодателя:

- добиваться стабильного финансового положения Института, повышать эффективность деятельности Института;

- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности, своевременно и в полном размере выплачивать Работникам Института причитающуюся заработную плату;

- создавать безопасные условия труда, в т.ч. отвечающие требованиям гигиены;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников Института, усиления мотивации их труда;

- обеспечивать Работников Института оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- повышать профессиональный уровень Работников Института, реализовывать программы социальной защиты Работников Института, осуществлять обязательное социальное и пенсионное страхование Работников Института;

- учитывать мнение Работников Института:

- по формированию и расходованию фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие;

- по вопросам ликвидации, реорганизации, сокращения численности или штата Института;

- по определению основных направлений деятельности Института,

- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о премировании и др. положений, касающихся интересов Работников Института;

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

- применять дисциплинарные меры ответственности, в том числе и увольнение работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Института и настоящим Договором;

- выполнение иных обязанностей, возложенных трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 1.7. Обязательства представителей трудового коллектива:

- представлять, защищать права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов работника;

- содействовать выполнению всеми членами трудового коллектива Устава Института, правил внутреннего трудового распорядка;

- содействовать поддержанию трудовой дисциплины, пропагандировать здоровый образ жизни;

- осуществлять контроль за выполнением работодателем мероприятий настоящего Договора.

#### 1.8. Обязательства работников Института:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своими должностными обязанностями, приказами, распоряжениями и указаниями непосредственных руководителей;

- соблюдать Устав Института, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты Института;

- соблюдать трудовую дисциплину, содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в своем структурном подразделении и Институте;

- соблюдать правила охраны труда, пожарной безопасности и производственной

санитарии;

- постоянно совершенствовать свой профессионализм;
- правильно и по назначению использовать для работы оборудование, технические средства и другое имущество Института, нести в установленном порядке ответственность за его утрату и порчу;
- бережно относиться к имуществу Института (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Института, если Институт несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Института (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Института, если Институт несет ответственность за сохранность этого имущества), о возникновении иных ситуаций, противоречащих действующему законодательству Российской Федерации;
- выполнять иные обязанности, возложенные трудовым законодательством Российской Федерации.

## **2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников с Работодателем в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 58 - 59 ТК РФ).

Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон трудового договора. Экземпляр трудового договора выдается работнику под роспись.

2.3. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников осуществляется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 04.12.2023 N 1138 "Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу", Приказ Минобрнауки России от 05.08.2021 N 715 "Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса".

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником Института, могут предусматриваться:

- условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (по соглашению сторон). Срок испытания не может превышать трех месяцев;
- условия о неразглашении им охраняемой законом тайны,
- иные условия, не ухудшающие положения работника Института.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника Института по

сравнению с действующим законодательством, а также настоящим Договором.

В трудовом договоре с работниками предусматриваются критерии эффективности работы («эффективный контракт»), в соответствии с Положением об эффективном контракте, критериями и параметрами оценки эффективности деятельности работников Института, которые данные работники обязаны выполнять.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.6. Изменение условий трудового договора, перевод работников Института на другую работу, временный перевод на другую работу осуществляются в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 72–74 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института, предоставляются работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

### **3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Института не превышает 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в Институте определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику Института дополнительного времени отдыха или, с согласия работника Института, оплатой, как за сверхурочную работу.

3.4. Отдельным категориям работников Института по их просьбе может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работников Института об установлении неполного рабочего времени не позднее, чем за 2 месяца, также Работодатель обязуется предоставить работникам Института полную информацию о причинах изменения режима рабочего времени.

3.6. Графики сменности доводятся до сведения работников Института не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7. Работодатель имеет право при необходимости привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, работников Института, которым установлен ненормированный рабочий день.

3.8. Всем работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам Института в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

<b>Работники Института</b>	<b>Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (удлиненного основного отпуска), календарные дни</b>
профессорско-преподавательский состав (далее – ППС)	56
иные педагогические работники	56
научные сотрудники, имеющие ученую степень кандидат наук	42
научные сотрудники, имеющие ученую степень доктор наук	56
руководители структурных подразделений при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной, творческой, научно-методической, методической деятельностью	56
сотрудники режимно-секретного подразделения	30
инвалиды	30
работники в возрасте до 18 лет	31 (Удобное для работника время, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у Работодателя)

3.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Институте, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению с Работодателем отпуск работникам может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.12. В соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.13. В Институте устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за непрерывный стаж работы в Институте.

3.13.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным.

Ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, предусмотренным по занимаемой должности.

3.13.2. Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж\* работы в Институте предоставляется работникам Института, работающим по основному месту работы на штатных должностях (за исключением внутренних и внешних совместителей). Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Институте устанавливается в пределах:

- свыше 5 лет – 2 календарных дня;
- свыше 10 лет – 4 календарных дня;
- свыше 15 лет – 5 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Институте предоставляется сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска, а при наличии у работников Института права на дополнительные отпуска по другим основаниям - сверх этих отпусков. Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в Институте предоставляется работникам при условии соблюдения ими трудовой и производственной дисциплины и при согласовании руководителя подразделения. Дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в Институте уменьшается или полностью отменяется при нарушении работником трудовой или производственной дисциплины.

\* В непрерывный стаж входят периоды нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, согласованном руководителем Института, а также иные периоды, когда за работником сохраняется рабочее место.

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

3.15. По соглашению с работником Института ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом, одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника Института из отпуска допускается только с его согласия.

3.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, с письменного согласия работника Института может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

3.17. Работодатель и представители работников обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в Институте в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных нормативно-правовыми актами, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с использованием различных образовательных технологий, включая дистанционные образовательные технологии, электронное обучение, с применением их как в месте нахождения в Институте, так и за его пределами;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- право ППС на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Институте, так и за его пределами;

- право необязательного присутствия в Институте ППС и других работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Институте иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

3.17. Работодатель предоставляет педагогическим работникам (в том числе совместителям) по их письменному заявлению длительный отпуск продолжительностью не более одного года не реже чем один раз каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. По соглашению между работником Института и Работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее трех месяцев. Длительный отпуск предоставляется по личному заявлению педагогического работника, поданному не менее чем за 14 календарных дней до предполагаемой даты начала отпуска. Окончательная дата начала длительного отпуска определяется Работодателем с учетом необходимости обеспечения непрерывности

образовательного процесса. Работодатель продлевает Работнику длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности, если болел сам Работник, а также сохраняет за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, место работы (должность). Кроме того, Работодатель сохраняет за педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

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

3.18.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

<b>Работники Института</b>	<b>Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы</b>
участникам Великой Отечественной войны	до 35 календарных дней в году
работающим пенсионерам по старости (по возрасту)	до 14 календарных дней в году
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы)	до 14 календарных дней в году
работающим инвалидам	до 60 календарных дней в году
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников	до 5 календарных дней
работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы,	до 14 календарных дней (в удобное для работника время)
работнику для ухода за раненым или тяжелобольным членом семьи по медзаключению	до 35 календарных дней в году
работнику для проводов детей на военную службу	до 2 календарных дней
работнику в случае стихийного бедствия (наводнение, пожар и т.п.)	2 календарных дня

3.19. В соответствии с ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни



одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст.262 ТК РФ).

3.20. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ).

3.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ). Работники Института обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

3.22. Работникам, воспитывающим детей, являющихся обучающимися начальной школы (1-4 класс) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний – 1 сентября.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Института осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Института, Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

Доплаты, надбавки, премии и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом Института, Положением об оплате труда работников и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.2. Оплата труда производится с учетом квалификации, количества отработанного времени, личного вклада каждого работника Института и максимальными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц.

Выплата заработной платы осуществляется безналичным перечислением на счёт банковских карт и лицевые счета в банках в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

Ежемесячно работникам Института предоставляются расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

4.4. Работодатель обязуется:

- своевременно вносить изменения в условия тарификации работников Института на основании соответствующих нормативных правовых актов;
- производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, в размере, устанавливаемом соглашением с работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере или предоставлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику работника) и нерабочий праздничный день;

- сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно).

4.5. При наличии экономии фонда оплаты труда Работодатель обязуется:

- устанавливать премиальные выплаты и выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие достижения в работе, выполнения особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде;

- устанавливать иные выплаты стимулирующего характера, или увеличивать размер предусмотренных законодательством выплат компенсационного характера.

4.6. Премирование работников Института осуществляется на основе Положения об оплате труда работников и Положения о выплатах стимулирующего характера работникам.

4.7. Не предусматривается выплата работникам Института выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников Института по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками Института по установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками Института виновных действий (бездействия).

4.8. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы проводится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Основанием для индексации заработной платы являются федеральный закон о федеральном бюджете на очередной финансовый год, нормативно-правовые акты Правительства РФ, Министерства сельского хозяйства РФ.

Размер индексации применяется для расчета заработной платы с момента, указанного в локальном нормативном акте Работодателя, но не позже 10 дней с момента его утверждения Работодателем.

Индексации подлежит оклад (должностной оклад) работника Института.

4.9. Надбавки, доплаты, компенсации индексируются в зависимости от финансового и экономического состояния Работодателя, что определяется показателями платежеспособности и показателями рентабельности.

4.10. Работодатель с учетом обоснованного предложения представителей работников издает локальный нормативный акт об индексации заработной платы. Утвержденный локальный нормативный акт об индексации заработной платы является одним из оснований при начислении заработной платы.

4.11. В случае направления работника Института на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, за ним сохраняются должность и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.12. Средний дневной заработок, как для оплаты отпусков, так и для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется с учетом особенностей, которые приведены в Положении, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922.

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

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику Института, Работодатель обязан производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

В области охраны труда и здоровья работников Института Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. информировать работников Института об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 17.12.2021 N 894 "Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда", в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Институте.

5.1.2. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда, систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.1.3. оказывать помощь специалисту по охране труда, организовывать его обучение, за счет средств Института;

5.1.4. вести учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в Институте, разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению;

5.1.5. проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.6. обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Института с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

5.1.7. проводить за счет собственных средств обязательное обучение и аттестацию работников Института, а в случаях, предусмотренных законодательством, проводить стажировку по охране труда на рабочих местах.

5.1.8. выдавать своевременно и бесплатно работникам Института специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.9. нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника Института увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей.

5.2. Работники Института обязуются:

5.2.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕСАЦИИ РАБОТНИКАМ**

6.1. В области обеспечения социальных гарантий работникам Института Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

6.1.1. Обеспечивать права работников Института на обязательное социальное

страхование;

6.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, пенсионного и социального) в размерах, определенных законодательством РФ.

6.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в фонды социального и пенсионного страхования.

6.1.4. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам Института на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.1.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.2. В целях социальной защищенности работников Института, устанавливаются социальные выплаты в виде материальной помощи в следующих случаях:

6.2.1. в связи с юбилейными датами сотрудников - 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет производить единовременную выплату при стаже работы в Институте свыше 3-х лет – 10 000 руб.;

6.2.2. в случае смерти самого работника - из средств Института в размере должностного оклада;

6.2.3. работнику в случае смерти родственников (отец, мать, муж, жена, ребенок) - в размере 10 000 руб.;

6.2.4. работнику в случае рождения ребенка - в размере 10 000 руб.;

6.2.5. работнику в случае дорогостоящего лечения – в размере 10 000 руб.;

6.2.6. работнику в связи с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией - в размере 10 000 руб.

6.3. Выплаты социального характера в виде материальной помощи распространяются на работников, для которых работа в Институте является основной.

6.4. Выплаты социального характера осуществляются по решению руководителя Института на основании приказа по Институту по согласованию с Педагогическим советом в пределах запланированного фонда оплаты труда, а также за счет экономии фонда оплаты труда.

6.5. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Института в письменной форме сообщает об этом Общему собранию работников Института не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Института может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Общему собранию работников Института информацию о возможном массовом увольнении.

6.5.1. Стороны Договора обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников Института, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Института, при ухудшении финансово-экономического положения Института. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Общего собрания работников Института.

6.5.2. При сокращении численности или штата учитываются категории работников Института, имеющих преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, установленные ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

6.5.3. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.5.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Института, сокращением численности или штата работников Института, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Института либо сокращением численности или штата работников Института увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ.

6.5.6. Работодатель содействует работнику Института, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется его Сторонами (их полномочными представителями), а также уполномоченными государственными органами по труду.

7.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.3. Работодатель и представители работников обязуются разъяснять работникам Института положения Договора, содействовать реализации их прав.

7.4. Представители Сторон, подписавшие настоящий Договор, ежегодно отчитываются на общем собрании работников Института о соблюдении условий Договора.

7.5. Лица, виновные в неисполнении настоящего Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

7.6. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, работники Института обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.