РАССМОТРЕНО
На собрании коллектива работников ФГБОУ ДПО «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса».
Протокол собрания трудового коллектива
от «19» 12 2025 года.

Представитель работников

_____В.Г.Тутаев

УТВЕРЖДАЮ
Временно исполняющий обязанности ректора ФГБОУ ДПО «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса»

«19» 12 2025 года.

_____И.М.Нурмухаметов

Утверждено

На Ученом совете ФГБОУ ДПО «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса»
«19» 12 2025 года.

Ученый секретарь

_____ А.А. Смирнов

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса» (ФГБОУ ДПО МИПКА)

на 2026-2028 г.г.

Проведена уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Республики Марий Эл
Регистрационный номер 29
от «03» 02 2026
Ответственное лицо:
консультант (должность, подпись) Москвичев (Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, направленных на эффективную деятельность института, и не может противоречить либо ухудшать положения действующего законодательства.

Договор заключен в соответствии с нормами Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ), Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», положениями Устава ФГБОУ ДПО «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Марийский институт переподготовки кадров агробизнеса» (ФГБОУ ДПО МИПКА и/или далее Институт), именуемое далее «Работодатель», в лице временно исполняющего обязанности ректора Нурмухаметова Ильнара Мунировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники ФГБОУ ДПО МИПКА, именуемые далее «Работники», в лице представителя работников Тутаева Владимира Геннадьевича, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива от «03» февраля 2025г., (далее – Представитель работников), с другой стороны.

1.3. Права и обязанности Представителя работников:

1.3.1. Представитель работников обязуется:

- представлять интересы Работников Института при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- разъяснять Работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора и иных локальных нормативных актов Института;
- обеспечивать реализацию прав Работников при рассмотрении трудовых споров с Работодателем;
- содействовать эффективной работе Института.

1.3.2. Представитель работников имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполнением им условий коллективного договора;
- принимать участие в планировании и проведении совместных с Работодателем программ и отдельных мероприятий, направленных на улучшение условий труда и отдыха Работников Института и членов их семей, в том числе путем участия в работе Ученого Совета, совещаниях, комиссиях, иных мероприятиях по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех Работников Института и обязателен для выполнения всеми должностными лицами и Работниками ФГБОУ ДПО МИПКА. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для Работодателя и Ра-

ботников. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. По истечении указанного срока стороны вправе продлить действие коллективного договора один раз на три года. Продление срока действия договора осуществляется на основании письменного соглашения сторон.
1.7. Коллектив Работников предоставляет право Представителю работников подписать с Работодателем настоящий коллективный договор, а также вносить в содержание разделов и пунктов настоящего коллективного договора целесообразные и не ухудшающие действующие положения текста настоящего коллективного договора изменения и дополнения, без созыва собрания коллектива Работников в период его действия, с составлением соответствующих письменных протоколов.
1.8. Ученый совет института, являясь коллегиальным органом, избранным на общем собрании коллектива Работников, согласно Положению об Ученом совете, уполномочен коллективом Работников Института представлять его интересы при решении хозяйственно-экономических вопросов Института, оплаты труда и согласовывать, как при утверждении, так и при каждом очередном внесении изменений и дополнений в разрабатываемые и принимаемые Положения по Институту.
1.9. При приеме на работу новых Работников Работодатель знакомит их с действующим коллективным договором.

2. Обязательства сторон.

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ФГБОУ ДПО МИПКА и необходимость улучшения положения его Работников, Работодатель и Работники договорились путем реализации настоящего коллективного договора способствовать повышению качества образования, результативности деятельности и конкурентоспособности Института на рынке услуг, и в связи с этим Стороны принимают на себя следующие обязательства.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять деятельность ФГБОУ ДПО МИПКА в соответствии с его Уставом и действующим законодательством Российской Федерации, обеспечивать образовательную, инновационную и иную деятельность.

2.1.2. Организовывать проведение соответствующих профилактических осмотров Работников, проведение прививок, обеспечивать нормальные условия для производительного труда.

2.1.3. Содержать здания, закреп- ленные на праве оперативного управления за ФГБОУ ДПО МИПКА, в надлежащем состоянии, обеспечивать в них нормальный температурный режим, влажность, освещение и соблюдать иные нормативные требования.

2.1.4. Взыскивать ущерб с Работников, виновных в причинении ущерба федеральному имуществу, в порядке и объеме, установленным российским законодательством.

2.1.5. Распоряжается имуществом в порядке и объеме, установленным российским законодательством.

2.1.6. Определять структуру и штатное расписание Института, распределение должностных обязанностей между Работниками.

2.1.7. Содействовать предоставлению по запросу профкома информации о численности и составе Работников, системе оплаты труда, фонде заработной платы, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности (штатов) Работников и другой необходимой информации.

2.1.8. Не реже одного раза в год представлять Работникам ФГБОУ ДПО МИПКА следующую информацию:

1) об организационных изменениях;

2) о планах развития ФГБОУ ДПО МИПКА и их реализации;

3) о результатах хозяйственной деятельности Института;

4) о предполагаемых изменениях в вопросах занятости, оплаты и условий труда;

5) о планируемом сокращении численности Работников или штатной численности должностей.

2.1.9. Исполнять иные обязательства, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом ФГБОУ ДПО МИПКА.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка и требования действующего законодательства, работать честно и добросовестно.

2.2.2. Своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения Работодателя по вопросам трудовой и хозяйственной деятельности института.

2.2.3. Использовать свое рабочее время для производительного и эффективного труда.

2.2.4. Соблюдать и выполнять требования безопасности труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Институте правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

2.2.5. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с нормами российского законодательства.

2.2.6. Исполнять законодательство в области противодействия коррупции.

2.2.7. Не допускать нанесения ущерба имуществу института, способствовать его развитию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.2.8. Своим личным примером раз- вивать у Обучающихся уважение к институту и реализуемому учебному процессу, способствовать формированию у Слушателей этических ценностей: уважения человеческого достоинства, доброжелательности, терпимости и так далее.

2.2.9. Иметь опрятный, аккуратный внешний вид и стиль одежды, располагающий к деловому общению, выражающий уважение друг к другу, настраивающий на рабочий и полноценный учебный процесс, который способствует повышению репутации и утверждению имиджа и статуса ФГБОУ ДПО МИПКА.

3. Трудовые отношения.

3.1. Трудовые отношения между каждым Работником и Работодателем осуществляются на основе трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в институте.

3.3. Трудовой договор с Работниками может заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно – в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Прием на работу может так же заключаться по совместительству (внутреннее и внешнее).

3.4. Прием на работу оформляется трудовым договором. На основании заключенного трудового договора работодатель издает приказ о приеме на работу. Работодатель обеспечивает ознакомление под роспись Работника с приказом о принятии Работника на работу.

3.5. По письменному заявлению Работника специалист по кадрам не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдает Работнику ему надлежаще заверенную копию приказа (статья 62 ТК РФ).

3.6. При приеме на работу (до подписа- ния трудового договора) Работодатель под роспись знакомит Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Института, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
3.8. Прием, перевод, основания и порядок увольнения преподавателей и других Работников Института регулируются нормами трудового законодательства.
3.9. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава осуществляется в соответствии с ФЗ "Об образовании в РФ" и Трудовым кодексом Российской Федерации.
3.10. При приеме на работу или перевод Работника на другую должность Работодатель обязан разъяснить Работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с порядком оформления документов.
3.11. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в соответствии с действующим ТК РФ.

Основаниями прекращения трудового договора являются:
1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6) другие основания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.
3.12. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярно оплачиваемой работы в учре-

ждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (внешнее совместительство).

4. Оплата труда.

4.1. Работники Института имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, то есть на вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.
4.2. Система оплаты труда работников Института устанавливается Положением об оплате труда работников, являющимся неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение № 1), иными локальными актами Института, разработанными в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации с учетом:
а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
б) государственных гарантий по оплате труда;
в) перечня видов выплат компенсационного характера;
г) перечня видов выплат стимулирующего характера
д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
е) мнения представительного органа работников (при наличии).
4.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе Постановлений Правительства Российской Федерации об оплате труда для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений, приказов Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, являющегося учредителем Института.

4.3.1. Работнику устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

4.3.2. Решение о выплатах стимулирующего характера и их размерах принимается ректором персонально в отношении каждого работника в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3.3. Применение выплат стимулирующего характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и иных выплат.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен, если иное не установлено Положением об оплате труда.
4.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за весь месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.5. В Институте согласно Положению об оплате труда предусмотрены следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- прочие компенсационные выплаты, предусмотренные настоящим коллективным договором и нормативно-правовыми актами, в т.ч. локальными нормативными актами Работодателя.

Размеры, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера определяются в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах Работодателя.

4.6. При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в Институте могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам:

- за напряженность и высокие результаты работы по всем должностям, отнесенным к специалистам, руководителям федерального государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования;

- иные доплаты и премия в соответствии с Положением об оплате труда.

По приказу ректора могут быть введены дополнительные поощрительные надбавки к окладу и стимулирующие выплаты (за ранг, звание, отличные показатели, участие в комиссиях и др.)

4.7. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат, премий и вознаграждений определяются в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах Работодателя.

4.8. Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает ректор на основании письменного заявления Работника и в соответствии с положениями коллективного договора (глава 7) и другими локально-нормативными актами.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается 25 числа оплачиваемого месяца и 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

4.10. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.11. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
4.12. Удержания из заработной платы Работника производятся для погашения его задолженности перед Работодателем могут производиться:
- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне начисленных и выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или при простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (статья 137 ТК РФ).
4.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.
4.14. Работодатель по требованию Работника выдает ему справку о доходах.

5. Доход Института.

5.1. Доход Института формируются из доходов, поступающих от исполнения государственного задания (в виде субсидий учредителя Института) и от осуществления иных видов деятельности, предусмотренных уставом Института.
5.2. Работодатель направляет средства на оплату труда и материальное поощрение Работников, совершенствование образовательного процесса, укрепление материально-технической базы ФГБОУ ДПО МИПКА, улучшение условий труда Работников.
5.3. Работодатель ежегодно на собрании трудового коллектива отчитывается перед Работниками о расходовании дохода, полученного ФГБОУ ДПО МИПКА в текущем году.

6. Рабочее время, режим труда и отдыха.

6.1. Учебный год в Институте начинается с 01 января и заканчивается 31 декабря и соответствует финансовому году.
6.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (статья 91 ТК РФ).
6.3. Для рабочих и служащих института устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников Института устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает: преподавательскую (учебную) работу, а также дру-

гую, предусмотренную должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и индивидуальным планом.

В зависимости от условий учебного процесса и в целях реализации поставленных перед институтом целей приказом ректора, как для всех Работников института, так и для отдельных категорий Работников может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (статья 100 ТК РФ). При этом в трудовой договор данных категорий Работников вносятся соответствующие изменения в порядке в соответствии с требованиями действующего законодательства. В соответствии со статьей 111 ТК РФ общим выходным днем является воскресенье.

6.3.1. Для вахтеров и дежурных по общежитию устанавливается сменный график и суммированный учет рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени фактическая продолжительность рабочей смены в отдельные дни может не совпадать с запланированной продолжительностью по графику работы. Учетный период, принятый в Институте – календарный год.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение 2 смен подряд запрещается.

Вахтерам устанавливается режим сменной работы:

- первый день – 15 часов с 7.00 до 24.00 (перерыв на отдых и питание с 13.00 до 14.00 и с 20.00 до 21.00);
- второй день – 7 часов с 00.00 до 07.00;
- отдых между сменами с 07.00 второго дня по 07.00 пятого дня, далее график сменности повторяется.

Дежурным по общежитию устанавливается режим сменной работы:

- первый день – 14 часов с 8.00 до 24.00 (перерыв на отдых и питание с 13.00 до 14.00 и с 20.00 до 21.00);
- второй день – 8 часов с 00.00 до 08.00;
- отдых между сменами с 08.00 второго дня по 08.00 пятого дня, далее график сменности повторяется.

Период суммированного учета рабочего времени – календарный год.

Учет и оплата сверхурочных часов (свыше 120 часов в год) производится по истечении периода учета рабочего времени (год) в размере за первые два часа полуторная оплата, за последующие часы – удвоенная почасовая ставка (при часовой тарификации) согласно ст.ст.99, 152 ТК РФ.

6.3.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.4. К проведению учебных, практических занятий, стажировок могут привлекаться в свое рабочее время специалисты, руководители структурных подразделений Института с их согласия.

6.5. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка и предусматривает нормальную продолжительность рабочей недели:

- при пятидневной рабочей неде- ле выходные дни: суббота и воскресенье. Режим труда с 8.15 ч. до 17.00 ч. с перерывом для отдыха и питания с 12.00 ч. до 12.45 ч.;

- при шестидневной рабочей неделе выходные дни: воскресенье. Режим труда: понедельник-пятница с 8.15 ч. до 16.00 ч. с перерывом для отдыха и питания с 12.00 ч. до 12.45 ч.; суббота – с 8.15 ч. – 13.45 ч. с перерывом для отдыха и питания с 11.45 ч. до 12.15 ч.

Режим преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

6.6. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, гибкий график работы, ненормированный рабочий день или суммированный учет рабочего времени.

6.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников (ст.284 ТК РФ).

6.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- 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. (ст.93 ТК РФ).

6.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Института; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работников. Привлечение ра-

ботников к работе в выходные и нера- бочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.
6.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Институтом с учетом мнения руководителей структурных подразделений и профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
6.12. В соответствии со статьями 115 и 334 ТК РФ педагогическим Работникам Института, а также руководителям структурных подразделений, которые ведут в учебном году в ФГБОУ ДПО МИПКА преподавательскую работу, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2):
- ректору – 56 календарных дней;
- первому проректору, проректору по административно-хозяйственной части, советнику при ректорате, ученому секретарю, начальнику отдела, заместителю начальника отдела, начальнику центра, заместителю начальника центра – 56 календарных дней при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью Института (если их деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, то отпуск предоставляется на общих основаниях);
- заведующему кафедрой, профессору, доценту, старшему преподавателю, преподавателю, мастеру производственного обучения – 56 календарных дней;
- методисту – 42 календарных дня.
Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для Работников, кроме педагогических Работников и Работников-инвалидов, составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
Работнику-инвалиду предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней.
Замена части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ.
6.13. Работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления Работника могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - 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 пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- работнику, имеющим 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, - до 7 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.
6.14. Работнику по его письменному заявлению, если это не принесет ущерба работе Института, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
6.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению ректора. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий празднич-

ный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

7. Социальные гарантии Работников.

7.1. Медицинское обслуживание.

7.1.1. Бесплатное медицинское обслуживание Работников ФГБОУ ДПО МИПКА осуществляется по договору на базе одной из поликлиник г. Йошкар-Олы. Медицинское обслуживание включает в себя обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования). Работники обязаны проходить периодический медицинский осмотр в соответствии с графиком. Педагогические работники проходят обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке, предусмотренном Минздравом России (приказ от 20.05.2022 № 342н).

Работники обязаны незамедлительно информировать Институт о своем заболевании, препятствующем выполнению трудовой деятельности.

7.2. Социальное страхование и отдых.

7.2.1. В соответствии с законодательством расходование средств государственного социального страхования осуществляется через бухгалтерию ФГБОУ ДПО МИПКА. Работодатель несет ответственность за правильность начисления и расходования средств.

7.3. Работа с детьми.

Работодатель обязуется выделять средства на приобретение новогодних подарков детям Работников в возрасте до 14 лет включительно с последующей бесплатной выдачей.

7.4. Основания для материальной помощи:

7.4.1. В особых случаях на основании личного заявления Работника и решения ректора при наличии финансовых средств рассматривается вопрос об оказании материальной помощи:

- в связи со смертью супруга (супруги), ребенка – до 5000 (до пяти тысяч) рублей (на основании соответствующих документов);
- при иных чрезвычайных ситуациях, в результате возникновения которых Работник нуждается в материальной поддержке – до 5000 (до пяти тысяч) рублей;

7.4.2. Материальная помощь при наличии финансовых средств оказывается:

- работникам по достижении 50, 55, 60, 65 лет в размере - до 5000 (до пяти тысяч) рублей;
- при выходе на пенсию работнику, проработавшему в Институте не менее 10 лет - в размере месячной заработной платы.

7.5. Работникам Института, направленным в командировку за пределы города Йошкар-Олы, за счет средств Института производится оплата суточных в размере 700 рублей в день.

7.6. Иные социальные гарантии.

7.6.1. Работникам Института, отработавшим не менее 3 лет (или в иных случаях - по распоряжению ректора) может предоставляется возможность бесплатно обучаться на курсах, организуемых в ФГБОУ ДПО МИПКА, а также может быть предоставлена возможность (в связи с необходимостью) обучения в других

образовательных учреждениях на кур- сах повышения квалификации кадров и/или переподготовки кадров по основной занимаемой должности (профессии) с последующей отработкой в Институте, установленного трудовым договором периода, кроме курсов, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.

7.6.2. Исполнение должностных обязанностей одного Работника другим Работником (внутреннее совмещение) на период отпуска, командировки, болезни основного Работника оплачивается в размере 50% от постоянной части заработной платы основного Работника.

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики Института в области охраны труда и промышленной безопасности.

8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.
8.1.3. Проводить при приеме работников на работу вводный инструктаж по охране труда.

8.1.4. Организовывать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых индивидуальных средствах зашиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев, произошедших с работниками на производстве, а также профессиональных заболеваний, полученных ими при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев, или получившим профессиональное забо-

левание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.1.13. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, в том числе за получением обеззараживающих и мыльных средств, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, молодежи, лиц в возрасте до 18 лет согласно действующего законодательства.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется в области охраны труда:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4.Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда,

сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9. Гарантии деятельности Представителя работников.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключи- тельное право Представителя работников вести переговоры от имени коллектива Работников по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда.
9.2. Представитель работников осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.
9.3. Работодатель предоставляет Представителю работников возможность инициировать проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Института и выделять для этих целей помещение в согласованные сроки и порядке.

10. Заключительные положения.

10.1. Невыполнение коллективного договора, составление протокола разногласий является началом коллективного трудового спора, который разрешается в порядке устанавливаемым Трудовым кодексом РФ.
10.2. Коллективный договор должен быть рассмотрен и одобрен общим собранием коллектива Работников.
10.3. Во всем, что не предусмотрено в настоящем коллективном договоре, стороны руководствуются нормами действующего законодательства Российской Федерации и локальными актами Института.
10.4. В случае внесения изменений в законодательство Российской Федерации, касающихся условии настоящего договора, стороны применяют нормы действующего законодательства.

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

33 (Тридцать три) листов

Врио ректора

_____ И.М. Нурмухаметов