

Коллективный договор утвержден на Общем собрании научно-педагогических и других категорий работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

(протокол № 04 от «17» мая 2021 г.)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

от Работодателя

Временно исполняющая обязанности ректора  
Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения дополнительного  
профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

*Ксено* / И.А. Хлусова/  
«20» мая 2021 г.



от Работников

Представитель работников, избранный на  
Общем собрании научно-педагогических и  
других категорий работников Федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного профессионального  
образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

*Шахбазов* /Б.В. Шахбазов/  
«20» мая 2021 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 192 от 26.05.2021 г. *М*

Москва – 2021

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» (ФГБОУ ДПО РАКО АПК) (далее – Учреждение).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного, в установленном порядке его представителя, временно исполняющего обязанности ректора – Хлусова Ирина Александровна.

Работники, в лице уполномоченного, в установленном порядке представителя – Шахбазова Бориса Викторовича.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий вы-свобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных га-рантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашени-ем, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При смене формы собственности Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

1.6. Работодатель приводит в соответствие с коллективным договором все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Учреждении.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (Три) года.

1.8. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренному настоящим Коллективным договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер

тарифной ставки или оклада работника, выплаты компенсационного характера, условия и критерии выплат надбавок и премий стимулирующего характера), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил наложения дисциплинарных взысканий, предоставления гарантий и компенсаций;

- не допускать массового сокращения численности работников без учета мнения первичной профсоюзной организации;

- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и другими локальными нормативными актами, действующими в Учреждении;

- извещать работников Учреждения об изменении существенных условий труда.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу между работниками.

2.12. Представитель первичной профсоюзной организации (или представительного органа) Учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

- входить в Общее собрание работников Учреждения.

### **3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию (или представительный орган) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее 10 (Десяти) часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Увольнение членов профсоюза (или представительного органа) по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 статьи 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 статьи 81 ТК РФ); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 3 статьи 81 ТК РФ) производить с учетом мнения первичной профсоюзной организации (или представительного органа) (статья 82 ТК РФ).

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют следующие работники:

- семейные - 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработка;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет, и не имеющие нарушений трудовой дисциплины;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

3.5.2. При сокращении численности или штата работников организации не допускается увольнение одновременно двух и более работников из одной семьи.

3.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статьи 178, 180 ТК РФ).

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Учреждение работает:

- в зданиях Учреждения, в которых реализуются образовательные программы: с 8 ч.15 мин. до 21 ч. 00 мин;

- в здании общежитий Учреждения – круглосуточный режим работы.

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, графиком сменности, утверждаемыми руководителем Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.1.2. В Учреждении устанавливается рабочее время:

- для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения с 08 часов 15 минут до 17 часов 00 минут с понедельника по пятницу, за исключением случаев, когда действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, гибкий график или ненормированное рабочее время.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. По соглашению сторон трудового договора для иных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ).

4.4. Норма рабочего времени для различных категорий работников Учреждения определяется исходя из следующей еженедельной продолжительности рабочего времени:

- 40 (сорок) часов в неделю - для всех работников, кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) и других категорий работников, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии с нормами ТК РФ;

- 36 (тридцать шесть) часов в неделю - для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (статья 333 ТК РФ);

- для всех категорий работников продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному, дню уменьшается на один час.

В пределах рабочего дня педагогические работники должны вести все виды работ, вытекающие из занимаемой должности, учебного индивидуального плана: заниматься работой, предусмотренной квалификационными характеристиками по должностям, должностной инструкцией, трудовым договором, индивидуальным графиком учебного процесса и дополнительной работой.

Свободное от проведения учебных занятий по расписанию времени, педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, должны использовать находясь на рабочем месте (в местах выполнения трудовой функции) или с разрешения руководителя подразделения (при отсутствии необходимой литературы) посещать научные и технические библиотеки, иные образовательные учреждения. Работникам из числа ППС может быть предоставлен методический день с учетом занятости работников. Методический день работник вправе использовать для самообразования, подготовки к занятиям, разработки учебно-методической документации, не находясь на рабочем месте.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда сокращенная еженедельная продолжительность рабочего времени устанавливается на основании списка на предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня работникам Учреждения, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, утверждаемого приказом ректора.

4.5. В Учреждении устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя для всех категорий работников, кроме тех, для которых по условиям работы не могут быть соблюдены приведенные выше общие правила установления рабочего времени и времени отдыха, и устанавливается суммированный учет рабочего времени, гибкий график работы.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

4.6. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- донорам - 2 дня, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам, совмещающим работу с учебой – 1 день в месяц,

- всем работникам для прохождения медицинских обследований – 1 день в квартал;

- женщинам, имеющим детей дошкольного возраста – 1 день в месяц.

4.7. Норма рабочего времени для различных категорий работников определяется исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

- для всех работников, кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) и других категорий работников, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, гибкий график работы или ненормированное рабочее время в соответствии с нормами ТК РФ, продолжительность рабочего времени составляет 8 (восемь) часов – с 08 часов 15 минут до 17 часов 00 минут, при этом перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и составляет 45 минут - с 12 часов до 12 часов 45 минут.

- для профессорско-преподавательского состава (ППС) и других категорий работников, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, продолжительность рабочего времени составляет: в понедельник 8 (восемь) часов – с 09 часов до 17 часов 45 минут; во вторник, среду, четверг, пятницу – 7 (семь) часов – с 9 часов до 16 часов 45 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и составляет 45 минут в течение дня.

4.8. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы не могут быть соблюдены приведенные выше общие правила установления рабочего времени и времени отдыха для указанных категорий работников, могут устанавливаться другие режимы и параметры рабочего времени и времени отдыха, в том числе допускается введение суммированного учета рабочего времени. К таким категориям относятся вахтеры и дежурные по общежитию. При этом устанавливается сменный режим рабочего времени с выходными днями согласно графику работы (несения дежурств). Учетным периодом является – год. Норма часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря. Данная норма исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из продолжительности ежедневной работы (смены) при 40-часовой рабочей неделе - 8 часов. Продолжительность работы по графику несения дежурств не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде. При этом недопустима и недоработка до нормы рабочего времени. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.9. Графики работ и графики сменности (несения дежурств) утверждаются руководителем Учреждения. Графики работы и графики сменности (несения дежурств) имеют четкую периодичность рабочих и выходных дней.

Работники должны быть ознакомлены с утвержденными графиками работы не позднее, чем за два дня до даты введения их в действие.

Работники должны быть ознакомлены с утвержденными графиками сменности не позднее, чем за один месяц до даты введения их в действие.

Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с графиками работы или сменности при приеме на работу.

Распределение рабочего времени работников в графике работы в течение суток и недели должно отвечать следующим требованиям:

- время начала и окончания работы устанавливается с учетом нормы часов, предусмотренной для каждой категории работников в пределах времени работы Учреждения;

- продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 45 (сорок пять) минут.

- время отдыха и питания для профессорско-преподавательского состава не может быть менее 45 минут и зависит от расписания учебных занятий.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (п.7 статьи 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статья 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, по согласованию с администрацией, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, других категорий работников, в соответствии с Федеральным законом (ч. 4 статьи 99 ТК РФ).

4.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.13. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) и проректоров, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу и проректорам, деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.17. Отзыв из отпуска категорий работников предусмотренных ч. 3 статьи 125 ТК РФ не допускается.

4.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков категориям работников, предусмотренным п.3 статьи 126 ТК РФ не допускается (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.19. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.20. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- работники моложе 18 лет;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 18 лет, а также мужчины, воспитывающие детей до трех лет без матери;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;

- участники и инвалиды Великой Отечественной войны;
- ветераны труда;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской АЭС, участники ликвидации последствий катастрофы, инвалиды чернобыльской катастрофы и некоторые другие лица, подвергшиеся радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС;
- работники, имеющие детей до 14 лет;
- работники из числа профессорско-преподавательского состава.

4.21. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём.

4.22. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением рабочего места и заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60 лет и далее с интервалом через 5 лет) – 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников – 3 календарных дня.

4.23. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ).

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (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;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

4.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Оплата и нормирование труда работников Учреждения определяется Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании.

5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем каждые полмесяца путем безналичного перечисления начисленных сумм на банковские счета работников (банковскую карту), банковскую карту в рамках зарплатного проекта или через кассу Учреждения 5-го и 20-го числа каждого месяца.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

5.4.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.5. Нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ**

6.1. В установленном законом порядке работникам Учреждения предоставляются Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений и Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (статья 164 ТК РФ).

6.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.4. При направлении работников в служебную командировку им гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки предоставляются в соответствии со статьями 166-169 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Гарантии и компенсации при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей предоставляются в соответствии

со статьями 170-172 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Гарантии и компенсации при совмещении работы с получением образования предоставляются в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора предоставляются в соответствии со статьями 178-181.1 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.8. Работникам также предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (статья 182 ТК РФ);

- гарантии работнику при временной нетрудоспособности (статья 183 ТК РФ);

- гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (статья 184 ТК РФ);

- гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (статья 185 ТК РФ), а также при прохождении работником диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ);

- гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (статья 186 ТК РФ);

- гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации (статья 187 ТК РФ);

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника (статья 188 ТК РФ).

6.9. При предоставлении работникам Учреждения ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.10. Работникам предоставляются также другие предусмотренные действующим законодательством гарантии и компенсации.

6.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

7.1.2. Иметь в штате Учреждения специалиста по охране труда с оплатой в соответствии со штатным расписанием.

7.1.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации (или представительного органа), с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации (или представительного органа) и комиссии по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

7.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации (или представительного органа) (статья 212 ТК РФ).

7.1.13. Обеспечивать контроль над соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации (или представительного органа).

7.1.15. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией (или представительным органом) контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда первичной профсоюзной организации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 226 ТК РФ.

7.3. Обеспечение прав работников на охрану труда осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 219 ТК РФ.

7.4. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий Договор может быть пересмотрен:

- в связи с изменениями в трудовом законодательстве;
- в связи с изменением деятельности, задач и функций Учреждения;
- по мотивированным предложениям руководства Учреждения, руководителей структурных подразделений.

1041

Дополнительное соглашение к Коллективному договору утверждено на Общем собрании научно-педагогических и других категорий работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

(протокол № 1 от 14 сентября 2023 года)

# Дополнительное соглашение № 1 к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса» на 2021 - 2024 годы

от Работодателя

Врио ректора Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»



Н.Б. Махортова/

2023 г.

от Работников

Председатель Совета трудового коллектива Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»

*Шахбазов* /Б.В. Шахбазов/  
«14» сентября 2023 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКОВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1041 от 29.06.2023 г.

Москва – 2023

Изложить пункты 4.1, 4.1.2, 4.7, 6.9, 6.11 в следующей редакции:

4.1. Учреждение работает:

- в зданиях Учреждения, в которых реализуются образовательные программы: с 8 ч.00 мин. до 21 ч. 00 мин;

4.1.2.В Учреждении устанавливается рабочее время:

- для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения с 08 часов 00 минут до 17 часов 00 минут с понедельника по четверг, в пятницу с 08 часов 15 минут до 16 часов 00 минут, за исключением случаев, когда действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, гибкий график или ненормированное рабочее время.

4.7. Норма рабочего времени для различных категорий работников определяется исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

- для всех работников, кроме педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (ППС) и других категорий работников, для которых предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, гибкий график работы или ненормированное рабочее время в соответствии с нормами ТК РФ, продолжительность рабочего времени составляет 8 (восемь) часов 15 минут – с 08 часов 00 минут до 17 часов 00 минут с понедельника по четверг, продолжительность рабочего времени составляет 7 (семь) часов – с 08 часов 15 минут до 16 часов 00 минут в пятницу. При этом перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и составляет 45 минут - с 12 часов до 12 часов 45 минут.

6.9. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с действующим Положением о порядке оказания материальной помощи работникам при наличии соответствующих финансовых средств.

Пункт 6.11 перенести в раздел 5. **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА** под номером 5.4. Изменить нумерацию пунктов 5.4. на 5.5.. пункта 5.5 на 5.6.