

Начальник института



А.А. Аникеев

27.02.2026 г.

Представитель трудового коллектива

Т.В. Калинина

27.02.2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Уральского института ГПС МЧС России
на период со 2 марта 2026 года
по 1 марта 2029 года

Одобрено
на общем собрании
работников института

«26» февраля 2026 г.

2026 г.
г. Екатеринбург

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» « 27 » 02 2026 г. Залпись за № 62 - кг
--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»

Коллективный договор вступает в силу 02.03.2026 года и действует до 01.03.2029 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий», в лице начальника института Аникеева Алексея Алексеевича, именуемого далее - "Работодатель", и работники института, именуемые далее «Работники», в лице представителя трудового коллектива Калининой Т.В.

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и заключается в целях улучшения условий профессиональной деятельности, повышения социальной защищенности Работников.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников института.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками института, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Коллективного договора и изменяющие социально-экономическое и правовое положение Работников института, применяются с момента вступления их в силу.

1.8. По взаимному согласию представителей сторон в течение срока действия Коллективного договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом, а также настоящим Коллективным договором, которые доводятся до сведения Работников института.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснения положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласованию представителей сторон.

1.10. В течение 7 дней со дня подписания Коллективного договора сторонами он, в установленном порядке, направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий федеральный орган исполнительной власти по труду.

1.11. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые отношения, профессиональные и социально-экономические права и интересы Работников института, проводят взаимные консультации по указанным вопросам.

1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения Работников института регулируются Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами МЧС России.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). 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 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и/или о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей, Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не имеющие особенностей применения в МЧС России, применяются с момента вступления их в силу.

Гарантии и компенсации в связи с высвобождением Работников института определяются законодательством Российской Федерации о труде.

2.6. Работодатель осуществляет согласованные с Работниками меры, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором по защите Работников института в случае приостановки производства или увольнения.

2.7. Работодатель осуществляет увольнение Работников института в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.8. Работодатель при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников института и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками института в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников института может привести к массовому увольнению Работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель с письменного согласия Работников имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения двух месяцев с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (в соответствии со ст.180 ТК РФ). При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка в количестве 2 часов в неделю.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке деятельности института Работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в институте.

2.9. Работодатель сохраняет за Работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, производственной или профессиональной (кроме случаев бытовой травмы, полученной в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок на срок его переквалификации.

2.10. Работодатель, в целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением численности или штата Работников, численность работающих регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров и профессионального обучения (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) Работников института до наступления срока расторжения трудового договора и перемещения их внутри структурных подразделений института на вакантные места.

2.11. Работодателем при сокращении численности или штата Работников института учитываются нормы Трудового кодекса, федеральных законов и других нормативных правовых актов Российской Федерации о преимущественном праве оставления на работе.

Помимо Работников института, пользующихся преимущественным правом оставления на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- проработавших в Институте свыше 10 лет;
- работников получивших профзаболевание или производственную травму в Институте;
- высококвалифицированных специалистов (доцентов, профессоров);
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или п. 2 статьи 336 ТК РФ).

2.12. При увольнении Работников института в связи с сокращением штатов, они предупреждаются о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.13. Для рассмотрения трудовых споров создается комиссия по трудовым спорам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется трудовым законодательством РФ, а также трудовыми договорами.

3.2. Работодатель обеспечивает Работникам института нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю, за исключением Работников, для которых законодательством установлена иная продолжительность рабочего времени.

3.3. Для отдельных Работников института, при необходимости, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня на основании приказа начальника института, в

соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, на основании которых они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4. Сверхурочной считается работа, производимая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени.

Привлечение Работника к сверхурочным работам с их письменного согласия или без их согласия допускается строго в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия Работника.

3.5. Для Работников института, у которых, по условиям работы, не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может вводиться суммированный учет рабочего времени, применяемый при разработке графиков сменности.

Продолжительность рабочего времени за учетный период (год) не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории Работников института.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается учетной политикой института.

3.6. По просьбе Работников института Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда для обеспечения нормальной деятельности.

3.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Отдельным Работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Работникам, замещающим должности педагогических работников и должности руководителей, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом РФ и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.8. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих их положение по сравнению с другими Работниками.

3.9. Работнику института в соответствии с действующим законодательством, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Также Работодатель обязан, на основании письменного заявления Работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы лицам, перечисленным в статье 128 Трудового кодекса РФ.

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до четырнадцати лет, одинокой(-му) матери(отцу), воспитывающей (-ему) ребенка в возрасте до четырнадцати лет без второго родителя, могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.10. Работникам института, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, принятым по результатам специальной оценки условий труда, а также с ненормированным рабочим днем, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11. Графики отпусков Работников института утверждаются руководителем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.12. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников института, в состав аттестационных комиссий включаются представитель трудового коллектива.

3.13. Работодатель организует награждение Работников института государственными наградами Российской Федерации и ведомственными наградами МЧС России в соответствии с действующим законодательством.

3.14. Работникам предоставляется к очередному отпуску дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в соответствии с приказом МЧС России от 03.06.2011 года №285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках Работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы»:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней
- свыше 20 лет - 15 календарных дней

Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных Коллективным договором и законодательством РФ, работникам предоставляются по решению начальника института дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением средней заработной платы по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка - 10 календарных дней;
- б) собственная свадьба, свадьба детей - 5 календарных дней;
- в) смерть супруга (супруги), членов семьи – 10 календарных дней;
- г) День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) матери (отцу), опекуну, попечителю, воспитывающему ребенка, - учащегося младших классов (1-4 класс) - 1 календарный день.

3.15. В институте устанавливается сокращенное рабочее время для Работников, предусмотренное статьей 92 ТК РФ и неполное рабочее время согласно статьи 93 ТК РФ.

3.16. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников допускаются в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.17. Выполнение работниками института трудовой функции дистанционно регулируется Трудовым кодексом РФ, нормативными документами МЧС России и Положением «О переводе работников на дистанционную работу».

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом МЧС России от 14.12.2019 № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», Постановление Правительства РФ от 18.09.2006 г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.2. Фонд оплаты труда Работников Института формируется в расчете на штатную численность работников в соответствии с приказом МЧС России №747 отдельно по каждому источнику финансирования.

4.3. Должностные оклады Работникам Института, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего и социального характера, устанавливаются в размерах, установленных приказом МЧС России №747.

4.4. Оплата труда каждого Работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, личного трудового вклада с учетом конечных результатов работы.

4.5. Размеры должностного оклада (тарифной ставки) по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей.

4.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.7. Компенсационные выплаты:

4.7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.7.2. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.7.3. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и

рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.7.4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.7.4.1. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за совмещение.

4.7.4.2. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу при совмещении, ее содержание, объем и размер выплаты устанавливаются приказом Работодателя с письменного согласия Работника.

4.7.4.3. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности (профессии), в том числе при совмещении одной должности (профессии) несколькими Работниками.

4.7.4.4. Сверхурочная работа оплачивается:

а) за первые два часа работы - в полуторном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки);

б) за последующие часы - в двойном размере часовой ставки (часовой тарифной ставки).

4.7.4.5. Работникам оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.4.6. Работникам оплата труда в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.4.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда Работников рассчитывается в соответствии с приказом МЧС России № 747 и Положением об оплате труда Работников.

4.7.4.8. Работникам, непосредственно занятым ведением учета вооружения, боеприпасов, боевой техники, имущества и денежных средств выплачивается надбавка. Перечень должностей Работников размер указанной надбавки устанавливается Положением об оплате труда Работников.

4.7.5. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами:

4.7.5.1. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. №573.

4.7.6. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

4.7.6.1. Для применения районного коэффициента к заработной плате учитываются:

- должностной оклад (тарифная ставка);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера, носящие производственный характер.

4.7.6.2. Для дистанционных Работников районный коэффициент определяется исходя из

фактического места выполнения ими работы в соответствии с трудовыми договорами.

4.7.6.3. Для Работников, направленных в командировку в местность, где действует иной районный коэффициент к заработной плате, такой районный коэффициент к средней заработной плате, которая сохраняется за Работником на период командировки, не применяется.

4.7.7. Выплата за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

4.7.7.1. Оклады (тарифные ставки) повышаются Работникам, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, либо опасным условиям труда и отработавшим в этих условиях не менее половины установленной нормы рабочего времени.

4.7.7.2. Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.8. Стимулирующие выплаты

4.8.1. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.8.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) или в абсолютных размерах.

4.8.3. Для различных категорий Работников размеры стимулирующих выплат определяются объемом средств, выделяемых на оплату труда.

4.8.4. Отдельным категориям Работников могут быть выплачены стимулирующие выплаты по указу Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»:

- профессорско-преподавательский состав;
- научные Работники;
- медицинские Работники;
- социальные Работники.

4.8.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.8.5.1. Работникам при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность в размере до 100 процентов оклада (тарифной ставки).

4.8.5.2. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается на календарный год. Порядок определения указанной надбавки и её выплаты устанавливается в Положении об оплате труда Работников.

4.8.6. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.8.6.1 Работникам, имеющим смежные профессии (специальности), применяемые при исполнении профессиональных и трудовых обязанностей, выплачивается надбавка:

- а) до трех (включительно) смежных профессий (специальностей) - 10 процентов оклада (тарифной ставки);
- б) от четырех и более смежных профессий (специальностей) - 25 процентов оклада (тарифной

ставки).

4.8.6.2. Перечень смежных профессий (специальностей) утверждается Работодателем.

4.8.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

4.8.7.1 Работникам выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к окладам (тарифным ставкам) в следующих размерах:

- а) свыше 1 года - 5 процентов;
- б) свыше 3 лет - 10 процентов;
- в) свыше 5 лет - 15 процентов;
- г) свыше 10 лет - 20 процентов;
- д) свыше 15 лет - 30 процентов.

4.8.7.2. Для определения выслуги лет Работникам с целью установления процентной надбавки за выслугу лет создается комиссия на основании приказа Работодателя.

4.8.7.3. Выписка из протокола заседания комиссии с решением об установлении выслуги лет, подписанная председателем комиссии и заверенная печатью установленного образца, оформляется на каждого Работника в двух экземплярах, из которых один передается в финансово-экономический отдел, а второй выдается Работнику на руки.

4.8.8. Премияльные выплаты по итогам работы (производственные премии):

4.8.8.1. Выплачиваются следующие виды премии:

- ежемесячная премия по итогам работы за месяц - ежемесячная производственная премия за достижение показателей премирования;
- единовременная премия за достижение конкретных результатов работы - единовременная производственная премия по итогам выполнения особо важных заданий;
- годовая премия за добросовестное выполнение трудовых обязанностей по итогам календарного года.

4.8.8.2. К показателям оценки эффективности труда Работников относятся следующие показатели:

- а) успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и трудовых обязанностей;
- б) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- в) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- г) достижение значимых результатов в работе и показателей деятельности;
- д) успешное выполнение особо важных и сложных задач;
- е) высокие спортивные достижения.

4.8.8.3. Конкретные размеры премии Работников определяются исходя из своевременного и добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей и результатов работы, и максимальными размерами не ограничиваются.

4.8.8.4. Размеры ежемесячной и разовой премий определяются Работодателем, исходя из объема средств, выделенных на оплату труда.

4.8.8.5. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, объявленное приказом начальника института, за месяц, в котором получено взыскание, размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.8.8.6. Выплата годовой премии производится в декабре календарного года, за который она выплачивается. Размеры годовой премии определяются Работодателем исходя из остатков средств,

выделенных на оплату труда.

4.8.8.7. Право на получение годовой премии имеют все Работники, замещающие штатные должности на дату издания приказа о выплате годовой премии.

4.8.8.8. Работодатель имеет право лишать Работников годовой премии за установленные случаи неисполнения (недобросовестного исполнения) трудовых обязанностей, нарушения трудовой дисциплины работником в течение календарного года, за который выплачивается годовая премия.

4.8.8.9. Лишение годовой премии оформляется приказом Работодателя с обязательным указанием причины.

4.8.8.10. Годовая премия не выплачивается Работникам:

- а) заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- б) выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- в) находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- г) уволенным с работы за виновные действия (пункты 5-11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- д) принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания.

4.8.9. Премияльные выплаты, выплачиваемые вне системы оплаты труда (непроизводственные премии) могут быть выплачены по решению Работодателя при наличии денежных средств.

4.8.10. Стимулирующие выплаты по указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.8.10.1. Работникам, из числа научно-педагогического состава, из средств, выделяемых на реализацию мероприятий по указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597, в целях выполнения установленного показателя может быть выплачена премия в соответствии с показателями и критериями эффективности их деятельности.

4.8.10.2. Показатели и критерии эффективности деятельности научно-педагогического состава утверждаются отдельным приказом Работодателя.

4.8.10.3. Иным категориям Работников стимулирующие выплаты могут быть выплачены на реализацию мероприятий по указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597.

4.9. Материальная помощь:

4.9.1. Материальная помощь оказывается Работникам в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа Работодателя и письменного заявления Работника.

4.9.2. Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа Работодателя.

4.9.3. Материальная помощь не выплачивается:

- а) Работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- б) Работникам, выполняющим сезонные работы;
- в) Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- г) Работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Средняя заработная плата:

4.10.1. Средняя заработная плата исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.11. Другие вопросы оплаты труда:

4.11.1. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплаты производятся за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

4.11.2. Работникам, работающим на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

4.11.3. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), устанавливается выплата компенсационного характера за счет источника содержания по его штатной должности.

4.11.4. Работникам при переводе в течение календарного года на иную должность с изменением источника его содержания, годовая премия выплачивается исходя из источника по замещаемой должности на дату издания приказа о выплате годовой премии.

4.11.5. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

4.11.6. При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11.7. Вопросы, связанные с оказанием дополнительной материальной помощи, выплатой единовременных премий рассматриваются социальной комиссией.

4.11.8. Зарплата Работникам за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца за исключением декабря месяца, в котором выплата за вторую половину месяца производится в течении последних 5 (пяти)

рабочих дней путем перевода средств в кредитную организацию, либо через кассу.

4.11.9. Индексация заработной платы Работников производится на основании Постановления Правительства Российской Федерации. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.11.10. В случае задержки выплаты заработной платы по вине предприятия Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны рассматривают охрану труда Работников института как одно из приоритетных направлений деятельности института. С целью организации эффективной реализации наиболее актуальных мероприятий по охране труда Работодатель, по согласованию с представителем трудового коллектива, создает комиссию по охране труда.

5.2. Работодатель обеспечивает Работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями Трудового Кодекса (далее – ТК) и других нормативно-правовых актов Российской Федерации (далее – РФ), регулирующих вопросы охраны труда.

5.3. Работодатель разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, снижение рисков несчастных случаев на производстве, профзаболеваний, улучшение условий труда Работников института, в том числе связанные с проведением специальной оценки условий труда и периодического производственного контроля, в пределах средств, выделенных на эти цели из федерального бюджета.

5.4. Работодатель содействует проведению контроля состояния охраны труда Работников.

5.5. Работодатель обязан систематически информировать каждого Работника об актуальных нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о состоянии производственной среды, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациях.

5.6. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

5.7. За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

5.8. Работники подлежат страхованию от несчастных случаев за счет средств Работодателя (в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.9. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.10. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда Работников, стороны заключают соответствующее соглашение (приложение №1).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

6.1. Выплачивать в установленном порядке Работникам пособия, определенные

законодательством.

6.2. При временной нетрудоспособности выплачивать Работнику пособие в размере, установленном действующим законодательством.

6.3. Обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

6.4. Создавать все необходимые условия для прохождения Работниками учреждения один раз в год диспансеризации.

Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры Работников проводятся в установленные законодательством РФ сроки. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок.

6.5. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно Работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, производится обязательная сертификация или декларирование соответствия.

6.6. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ на основании специальной оценки условий труда, Работникам выдавать бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

Представитель трудового коллектива обязуется:

6.7. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях института по оздоровлению Работников.

6.8. Активно привлекать Работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в институте.

7. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИНСТИТУТА.

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по предложению Работодателя и Работников института в лице представителя трудового коллектива.

Изменения и дополнения от Работодателя	Изменения и дополнения от Работников в лице представителя трудового коллектива
<p>Работодатель представляет предложения в письменной форме об изменении или дополнении в Коллективный договор через представителя трудового коллектива.</p> <p>Работники в лице представителя трудового коллектива рассматривают предложения в течение 7 рабочих дней. В данный период Работники имеют право подготовить протокол разногласий.</p>	<p>Работодатель принимает к рассмотрению направленные ему предложения в письменной форме об изменении или дополнении в Коллективный договор Работников через представителя трудового коллектива.</p> <p>О принятом решении Работодатель сообщает представителю трудового коллектива в течение 7 рабочих дней со дня получения указанных предложений.</p>

Для дальнейшего рассмотрения вопроса по внесению изменений или дополнений в Коллективный договор проводится собрание Работников.

Работодатель предоставляет Работникам необходимое помещение для проведения собрания. За 1 рабочий день до Работников доводится информация о созыве собрания Работников путем помещения объявления на информационный стенд.

Начальник института назначает своих представителей (по одному человеку с ФЭО, юридического отделения, отдела кадров, группы охраны труда) путем издания приказа для ведения переговоров с представителями работников.

Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов Работников, присутствующих на собрании. При невозможности проведения собрания Работников представитель трудового коллектива имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины Работников в поддержку выдвинутых предложений.

По итогам собрания Работников составляется протокол с результатами собрания Работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять положения Коллективного договора, содействовать реализации прав Работников, основанных на Коллективном договоре.

8.7. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Представитель трудового коллектива, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно

Соглашение по охране труда на 2026 – 2029 годы

1. Работодатель обязуется соблюдать требования ТК РФ и действующих в системе МЧС России нормативно-правовых актов по охране труда, осуществлять предусмотренные в них меры по повышению ответственности руководителей за создание здоровых и безопасных условий труда во вверенных им подразделениях.

2. Работодатель в соответствии с законодательством возмещает ущерб, причиненный работникам в виде увечий или иных повреждений здоровья, связанных с исполнением ими своих трудовых (служебных) обязанностей. Расследование несчастных случаев осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

3. Работники, занятые на работах с повышенной опасностью, вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, получают от Работодателя бесплатно, специальную одежду и обувь, другие средства индивидуальной защиты (далее все вместе именуется СИЗ) по установленным нормам.

Если в Нормах обеспечения СИЗ, утвержденных Работодателем, отсутствуют те или иные должности (профессии) и/или наименования СИЗ, а Работник фактически выполняет работы, перечисленные в предыдущем абзаце, Работодатель обязан организовать обеспечение Работника соответствующими СИЗ на основании рапорта руководителя подразделения и обоснованного решения комиссии по охране труда.

4. За порчу или утрату средств индивидуальной защиты Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. На мероприятия по охране труда Работодателем ежегодно выделяются средства в размере выделенных ассигнований.

ПОДПИСИ:

Начальник института:

А.А. Аниксеев



Председатель трудового коллектива

Т. В. Калинина