

Федеральная служба по интеллектуальной собственности

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Российская государственная академия интеллектуальной собственности»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2022 г.

### От работодателя

И.о. ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности»

«27» декабря 2019 г.



С. Аракелова

### От работников

Председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности»

А.В. Шубина

«10» декабря 2019 г.

Принят на конференции научно - педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности»

Протокол от «10» декабря 2019 г.

Москва  
2019

## **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (далее – Академия, работодатель) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Академии. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами для определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академии. Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Академии, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего Договора. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Академии.

### **1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности», работники Академии и члены первичной профсоюзной организации работников Академии (далее по тексту – Профком).

1.2. Работники Академии (далее – Работники) поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Договором.

1.3. Профком, в соответствии с ТК РФ, выступает представителем работников членов профсоюза при разработке и заключении настоящего Договора, при ведении переговоров по нему, при осуществлении контроля за его выполнением, при реализации права на участие в управлении Академией, а также случаях и порядке, которые установлены ТК – интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.4. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в указанных вопросах. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется сторонами самостоятельно, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Профком и Работодатель обеспечивают проведение собраний не реже одного раза в год и утверждение отчета о ходе исполнения настоящего Договора на заседании Ученого совета.

## 2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации работникам, предоставляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами, улучшающие положение Работников.

2.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов Работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров Работников;

- создавать условия для профессионального роста Работников;

- учитывать мнение и рассматривать представления Профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам, обеспечивать безопасность и условия труда Работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Академией, а также для обеспечения достойного уровня жизни научно-педагогических и других Работников.

2.4. Работники Академии обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Академии (Приложение № 1), установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности, Кодекс этики;

- бережно относиться к имуществу Академии и других Работников, содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе;

- проходить обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования.

2.5. Профком обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Академии;

- способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и настоящего Договора;

- защищать интересы Работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем.

2.6. Стороны, подписавшие настоящий Договор, принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашением между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

### **3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Академии.

3.2. Гарантии, предоставляемые Профкомом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

### **4. ДЕЙСТВИЕ ДОГОВОРА**

4.1. Коллективный договор заключается на срок три года.

4.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

4.3. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК.

4.4. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

### **5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.1. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника с уставом, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными актами Академии;

руководствоваться Профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики

должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования;

обеспечить нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда и не допускать ухудшение трудовых прав педагогических Работников, с учетом обеспечения гарантий и компенсаций в сфере оплаты их труда, установленных трудовым законодательством, локальными и нормативными правовыми актами принятыми Работодателем.

5.1.2. Трудовой договор с Работником заключается в письменной форме. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

5.1.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок не более 5 лет в соответствии с ТК РФ.

С отдельными категориями работников заключаются трудовые договоры с условиями эффективного контракта.

5.1.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, с указанием структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, в том числе:

- размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада)

Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и выполненную норму рабочего времени за календарный месяц, на основании табеля учета рабочего времени;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, при направлении в служебные командировки и др. ст.165 ТК РФ);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с локальным нормативным актом Академии, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.5. 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, настоящим 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 испытательном сроке;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось с привлечением 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, и другие условия.

5.1.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Академии не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

5.2. Вопросы, связанные с угрозой массового сокращения численности или штата работников, решаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Академии, сокращением численности или штата работников Работодатель руководствуется нормами ТК РФ (ст. 178, 179 и 180 ТК РФ).

Не допускается увольнение:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет или до трех лет.

При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

5.3. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения Работников увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

5.4. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а при массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать копию приказа о сокращении, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

5.5. Работодатель обязуется при массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными Работниками и внешними совместителями совместителями. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется соблюдать гарантии и компенсации Работникам, связанные с расторжением трудового договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст.178 ТК РФ).

5.7. При проведении аттестации работника, которая может послужить основанием для его увольнения ввиду недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии включается член Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы за определенную трудовым договором норму рабочего времени за учетный период, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.2. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда Работников Академии (далее – Положение об оплате труда).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании представленного табеля учета рабочего времени.

6.3.1. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату Работникам в следующие сроки:

20-ое число текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;

5-ое число месяца, следующего за отчетным – срок выдачи заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.3.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан выдать расчетный листок каждому Работнику, содержащий информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором за ним сохраняется средняя заработная плата. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка работника, за два года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в



том числе за время работы у других страхователей. Для исчисления средней заработной платы лицам, находящимся в командировках, начисления единовременных поощрительных премий, материальной помощи расчетный период устанавливается за последние три месяца.

6.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.7. Работодатель, при наличии финансовых возможностей и в размере, определенном совместно с Ученым советом Академии, выплачивает единовременную премию:

6.7.1. В связи с государственными праздниками Российской Федерации:

- мужчинам ко дню защитника Отечества, минимальный размер единовременной премии;
- женщинам к Международному женскому дню - минимальный размер единовременной премии;
- Работникам Академии, имеющим звание «Почетный работник» ко дню интеллектуальной собственности.

6.7.2. В связи с юбилейными датами Работников Академии (установить юбилейные даты кратными 5, начиная с 50 лет) при стаже работы в Академии более двух лет.

6.8. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда Работников Академии.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности в Академии (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.3. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

7.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

7.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по решению Ученого совета:

Работодатель представляет льготы по оплате обучения в Академии:

8.1.1. Детям Работников, проработавших в Академии:

- не менее 5 лет - в размере 50%;

- не менее 10 лет – в размере до 90% по первому базовому высшему образованию по всем формам обучения.

8.1.2. Штатным Работникам Академии по первому базовому высшему образованию в соответствии с фактически занимаемой ставкой.

8.2. Работодатель, по решению Ученого совета, предоставляет льготы по оплате обучения по основным и дополнительным образовательным программам сотрудникам органов исполнительной, законодательной и судебной власти, а также в иных случаях в размере, согласно решению Ученого совета Академии.

8.3. Работодатель, с учетом личных заслуг Работников, имеет право представлять их к награждению и (или) поощрению с соблюдением требований к соответствующему виду наград и (или) поощрений, установленному Положением о награждении, с соблюдением предоставления Работнику предусмотренных наградой поощрений.

8.4. Все установленные выплаты настоящим Коллективным договором выплачиваются Работникам Академии при наличии финансовых средств.

## 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

9.2. Профком представляет и защищает права и интересы Работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Московской городской организации профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации, положением о первичной профсоюзной организации Работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности».

9.3. Члены профкома входят в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.

9.4. Председатель Профкома вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать предложения (проекты локальных правовых актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

9.5. Работодатель представляет в безвозмездное пользование Профкому Академии помещение за № 125, оргтехнику, телефон, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа. Перевод указанных Работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).

9.7. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).

9.8. Через средства информации Профком вправе информировать Работников о деятельности профсоюзной организации Академии и оповещать о предстоящих мероприятиях.

9.9. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы Работников Академии со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям (при вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.10. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Договору (ст. 29 ТК РФ).

9.11. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

9.12. Профком обязуется в случае возникновения трудовых споров между Работодателем и Работниками Академии способствовать их объективному решению.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.2. Стороны договорились, что Договор должен быть доступен для ознакомления с ним Работников не позднее 30 дней после его подписания.

10.3. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, определенных в настоящем Договоре.

10.4. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии.

**П Р А В И Л А**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ**  
**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) вводятся в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (далее – Академия, работодатель) в соответствии со ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

1.2. Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, оплату и охрану труда, трудовые обязанности и права работников.

1.3. Настоящие Правила вводятся в действие с момента подписания коллективного договора.

1.4. Действия настоящих Правил распространяется на всех работников Академии.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. 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 кодексом Российской Федерации, законами и другими нормативными правовыми актами, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию в соответствии с должностной инструкцией, соблюдать настоящие Правила.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется по заявлению приказом и объявляется работнику под подпись в трехдневный срок. Должностные обязанности, не отраженные в трудовом договоре, конкретизируются должностной инструкцией. Все последующие изменения оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.3. При приеме на работу поступающий предъявляет:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или иной документ);

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

2.5. При заключении трудового договора принимаемого работника знакомят с условиями будущей работы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

Работник, ответственный за охрану труда, проводит вводный инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности. Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой проводит непосредственный руководитель структурного подразделения.

2.6. Испытание при приеме на работу определяется ст.70, 71 ТК РФ.

2.7. Перевод на другую работу, перемещение осуществляется в соответствии со статьями 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ статьями 77, 78, 80, 81, 83, 84. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после подачи работником заявления. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

В день увольнения работодатель должен выдать его трудовую книжку и произвести полный расчет. Если последний день срока трудового договора приходится на нерабочий день, работодатель все необходимые документы выдает работнику в следующий за выходным рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ).

### 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

предоставление работы, обусловленным трудовым договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы;

отдых – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей – выходные, праздничные дни, оплачиваемый отпуск, обеденный перерыв;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии со ст. 197 ТК РФ;

охрану труда и безопасность на рабочем месте;

возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

3.2. Работники обязаны:

работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять учебный план, договорные обязательства;

улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами, инструкциями и приказами, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся руководителю структурного подразделения;

содержать свое рабочее место, оборудование и технику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в структурных подразделениях и на территории Академии;

соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

беречь имущество, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы Академии;

вести себя достойно, соблюдать правила поведения и вежливости.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, профессии или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и др. служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

4.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ; поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

проводить аттестацию руководящих, научных, педагогических, инженерно-технических работников и специалистов;

требовать от работников качественного и своевременного исполнения ими трудовых обязанностей и дисциплины, бережного отношения к имуществу Академии, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с ТК РФ.

4.2. Работодатель обязан:

организовать труд работников, чтобы каждый работник имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно был ознакомлен с установленным учебным заданием (учебным планом), обеспечен работой, в соответствии с трудовым договором, улучшать условия труда;

принимать меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;

в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными и (или) опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

организовывать и постоянно осуществлять контроль состояния условий труда на рабочих местах, проводить специальную оценку условий труда;

обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня;

выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату.

#### **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается настоящими правилами, трудовым договором и учебным планом.

5.2. Рабочее время:

5.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени – пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье устанавливается для работников из числа руководящего,



административно-хозяйственного и иного персонала Академии, работающим на полную ставку.

Начало работы в 9:30, окончание – в 18:30, в пятницу в 17:15, перерыв на обед с 13:30 до 14:15.

5.1.2. Для педагогических работников, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с одним выходным днем – воскресенье.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы), порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», локальными актами, графиком работы педагогических работников и учебными планами.

Ежегодно до 1 сентября перед началом учебного года приказом ректора Академии утверждается график работы педагогических работников Академии.

5.1.3. Для работников, являющихся инвалидами I, II группы – 35-часовая рабочая неделя.

5.1.4. В период командировки сотрудник работает по режиму той организации, куда направлен.

5.1.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Ненормированный рабочий день устанавливается отдельным работникам Академии, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом ректора Академии ежегодно до начала календарного года.

5.1.7. Сверхурочные работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни разрешаются в исключительных случаях в соответствии со ст. 99, 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни не может носить регулярный характер и оформляется приказом на основании служебной записки руководителя подразделения и письменного согласия Работника.

5.1.8. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни руководителю структурного подразделения необходимо учитывать, не относится ли работник к следующим категориям лиц, которым работа в выходной или праздничный день запрещена:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
  - лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
  - инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
  - женщины, имеющие детей до трех лет (ч. 2 ст. 259 ТК РФ);
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
  - работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
  - опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.1.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (статья 153 ТК РФ).

5.1.10. Работникам, работающим по совместительству, рабочее время устанавливается в соответствии с объемом и сроками выполняемой работы в гибком режиме рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Продолжительностью учетного периода считать рабочую неделю.

5.1.11. В рабочий день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.1.12. Учет рабочего времени с отметкой в таблице учета рабочего времени ведется в структурном подразделении под руководством руководителя.

5.3. Время отдыха:

5.3.1. Перерыв для отдыха и питания работника должен составлять не менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ). Это время работник использует по своему усмотрению и может отлучаться с места выполнения работы.

5.3.2. Выходные дни – суббота и воскресенье, для педагогических работников выходной день – воскресенье.

5.3.3. Праздничные дни – 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы, 7 января – Рождество Христово, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 Мая – Праздник Весны и

Труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День России, 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день.

5.3.4. Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам – 56 дней; инвалидам – 30 календарных дней с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" устанавливается работникам, замещающим должности педагогических работников, и руководителям, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

5.3.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда или в соответствии с коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

5.3.6. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

5.3.7. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы. До истечения 6 месяцев работы отпуск предоставляется: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, работникам до 18 лет и в других случаях в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

Отпуск во второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

5.3.8. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам Академии предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Академии:

Предоставляется Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, имеющим длительный непрерывный стаж работы Академии:

- от 10 до 20 лет – 3 календарных дня;
- от 20 лет – 8 календарных дней;

Перечень должностей Работников, имеющих право на дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в Академии, устанавливается приказом

ректора Академии ежегодно до начала календарного года с учётом финансовых возможностей Академии.

5.3.9. Работникам, имеющим путевки на лечение, по решению Работодателя могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые отпуска по личному письменному заявлению вне графика отпусков.

5.3.10. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальная продолжительность дополнительного отпуска – не менее 3-х календарных дней, максимальная – 12 календарных дней. Продолжительность отпуска устанавливается приказом ректора Академии с учётом финансовых возможностей Академии.

5.3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

5.3.13. Работники на основании письменного заявления имеют право по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на получение отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. Получив отпуск без сохранения заработной платы, Работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

5.3.14. Работодатель обязан предоставить отпуск Работникам без сохранения заработной платы на основании письменного заявления (помимо указанных в ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 пяти календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней;

- для проводов детей на военную службу – 2 дня;

работникам, имеющих близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 20 дней.

5.3.15. Заявление о предоставлении ежегодного отпуска подается работодателю не позднее, чем за две недели до предполагаемой даты, отпуска без сохранения заработной платы – не позднее, чем за один день.

5.3.16. С согласия работника в исключительных случаях допускается его отзыв из отпуска.

5.3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

## 6. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

6.1. Работодатель обязуется организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда.

6.2. Работники должны работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования по охране труда.

6.3. Работники, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, поощряются морально и материально. Поощрения объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку.

6.4. В течение рабочего дня, при выезде работников в сторонние организации, вносится запись в журнал учета отсутствия работников по служебным делам. Запись в журнале должна быть подписана руководителем структурного подразделения.

6.5. Работодатель отстраняет от работы работника:

появившегося на работе в состоянии, наркотического опьянения или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (ст. 76 ТК РФ).

6.6. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет дисциплинарные взыскания: замечание, выговор и увольнение (ст. 192 ТК РФ).

6.7. До вынесения дисциплинарного взыскания работник должен дать письменное объяснение. Взыскание выносится не позднее месяца со дня его

обнаружения, но не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. За каждый проступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

6.8. Приказ о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов его применения сообщается работнику под подпись.

6.9. Если в течение года на работника не наложено новое взыскание, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Взыскание может быть снято до истечения года, если работник не совершил другого проступка и проявил себя добросовестным работником. В течение срока действия взыскания работнику не полагаются поощрения.

6.10. Все работники обязаны содержать в образцовом состоянии рабочее место, бережно относиться к оборудованию, средствам связи, имуществу, поддерживать чистоту на рабочем месте и территории Академии.

6.11. Курение в зданиях Академии запрещено. Курить работник имеет право в специально отведенных местах. Нарушение этого положения является дисциплинарным проступком (п. 35 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2) и к работнику могут применяться дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ).

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Требования охраны труда обязательны для исполнения работодателем и работниками Академии. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда.

Обязанности и права в соблюдении охраны труда обусловлены ст. 212, 214 ТК РФ.

Требования правил и инструкций по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности обязательны как для работодателя, так и для работников.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить:

7.2.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.2.4. Режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в установленном законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.6. Обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требования охраны труда.

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

7.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.9. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

7.2.10. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.12. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2.14. Расследование и учет, в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.15. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома.

7.2.17. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2.18. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. 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 требованиям охраны труда;

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или 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);

7.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.3.6. При трудоустройстве работник обязан представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

7.4. Работодатель обязуется улучшать работу по охране труда в соответствии с ТК РФ.

7.5. Работодатель обеспечивает температурный режим в помещениях структурных подразделений, учебных аудиториях, согласно гигиеническим требованиям. При понижении температуры ниже нормы ( $18^{\circ}\text{C}$ ) и при повышении свыше ( $30^{\circ}\text{C}$ ) Работодатель по представлению Профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день, с сохранением средней заработной платы, а также отменять проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим или освещенность не соответствует норме.

7.6. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников может создаваться комитет (комиссия) по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профкома. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу Договора об охране труда (ст. 218 ТК РФ).



7.7. Работодатель включает представителей профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссии по расследованию несчастных случаев.

Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами.

---

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
в 3 (трёх) экземплярах на 25 (двадцати пяти) листах.

И.о. ректора  
ФГБОУ ВО РГАНС

А.О. Аракеглова

Подлинник документа находится

ФГБОУ ВО РГАНС  
26.12.2019г.

