

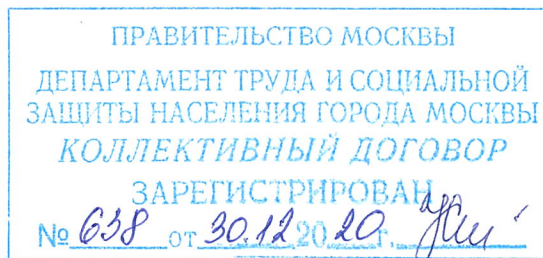
638

«УТВЕРЖДЕН»
Общим собранием (конференцией)
научно-педагогических работников,
представителей других категорий
работников и обучающихся
Дипломатической академии
МИД России

Протокол № 1 от «03» сентября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
федерального государственного бюджетного учреждения высшего
образования «Дипломатическая академия Министерства иностранных дел
Российской Федерации»



Москва
2020

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Дипломатическая академия Министерства иностранных дел Российской Федерации» (Дипломатическая академия МИД России) (далее - «Академия»), в лице ректора Яковенко Александра Владимировича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем - «Работодатель»;

Работники организации, в лице первичной профсоюзной организации, именуемое в дальнейшем - «Профком», в лице председателя Долбневой Натальи Юрьевны, действующей на основании Устава, с другой стороны, совместно именуемые – Стороны, а по отдельности – Сторона.

1.3. Настоящий Коллективный договор составлен в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых и профессиональных отношений в Академии, способствующей стабильной работе Академии;

- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимному согласию Работодателя и Работников. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются в виде письменных

дополнений к нему, подписываются уполномоченными представителями Сторон и являются его неотъемлемой частью.

1.6. Профком выступает полномочным представителем работников и обучающихся Академии при разработке и заключении Коллективного договора, а также контроле над его исполнением.

1.7. Трудовые договора, заключаемые между Сторонами, локальные и локально - нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором и действующим законодательством.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами и сохраняет свое действие в случае смены его руководства, изменения его наименования.

1.9. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Коллективному договору.

1.10. При реорганизации Академии Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

1.11. В случае ликвидации Академии Коллективный договор имеет силу до внесения в единый государственный реестр юридических лиц соответствующей записи о его ликвидации.

1.12. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до всех работников в установленном порядке в течение 1 (одного) месяца после его подписания.

1.13. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Права и обязанности работников определяются трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями работников, локальными актами Работодателя, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязан:

- организовывать труд работников так, чтобы каждый имел возможность выполнять свою работу качественно и с наибольшей производительностью;
- обеспечивать работникам возможность трудиться по своей специальности и в соответствии со своей квалификацией;
- создавать безопасные, здоровые условия труда, внедрять средства техники безопасности, Коллективной и индивидуальной защиты, предупреждающей травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;
- при планировании расходов предусматривать выделение средств на проведение мероприятий по охране труда;
- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда, обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Академии;
- осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников, организовывать общественное питание, медицинское обслуживание, развитие сферы бытовых услуг;
- соблюдать условия труда и его оплаты, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

- своевременно знакомить работников с инструкциями, приказами и другими документами, необходимыми для выполнения ими служебных обязанностей, а также определяющими их права и обязанности;

- соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и иные нормативные правовые акты Российской Федерации;

- соблюдать порядок и сроки проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, служебной аттестации, объективно оценивать профессиональные, деловые и личные качества работников при назначении на должности, осуществлять поощрения работников с учетом результатов и стажа их работы, уровня квалификации, исполнительской и трудовой дисциплины, творческой инициативы;

- обеспечивать соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, применять предусмотренные законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Академии меры воздействия к нарушителям;

- выплачивать работникам заработную плату в установленные сроки;

- повышать роль материального и морального стимулирования труда работников;

- оказывать помощь ветеранам Академии, малообеспеченным работникам;

- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу, активность работников, своевременно рассматривать критические замечания членов трудового коллектива;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам;

- создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом современных требований рынка труда;

- организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

- регулярно информировать работников о своей текущей учебной, научной и финансово-хозяйственной деятельности;

- признавать право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников;

- содействовать деятельности Профкома, не ограничивать законные права работников и их представителей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, соглашениями и трудовыми договорами.

2.3. В соответствии с законодательством Российской Федерации и достигнутой сторонами договоренностью каждый работник имеет право:

- пользоваться льготами, гарантиями, правами, предусмотренными законодательством и настоящим Коллективным договором;

- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с работой, ее условиями, социально-бытовыми проблемами к специалистам и к Работодателю;

- вносить предложения по улучшению работы Академии, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания;

- обжаловать приказы и распоряжения Работодателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- пользоваться услугами библиотеки, информационных фондов учебных и научных подразделений Академии;

- в установленном порядке избирать и быть избранным в органы управления Академии;

- участвовать в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности Академии;

- участвовать в значимых мероприятиях, проводимых Академией;

- получать надбавки, доплаты и другие выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами;

- защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами;

- на возмещение вреда, причиненного при исполнении им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Гражданским кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работники обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране;

- содержать в порядке и чистоте служебные, учебные и общественные помещения;

- бережно относиться к имуществу Академии и принимать меры к предотвращению ущерба, по назначению и бережно использовать оборудование, аппаратуру, книжный фонд, мебель и другое имущество;

- нести материальную ответственность за причиненный Академии ущерб, в установленном порядке в случае, если ущерб принесен по вине работника;

- соблюдать Устав Академии, настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, другие локальные акты Академии, своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих руководителей;

- обеспечивать сохранность удостоверений личности, пропусков в соответствии с инструкциями и правилами;

- строго соблюдать порядок оформления выезда в командировки, в том числе за рубеж;

- дорожить честью Академии и приумножать его добрые традиции, поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности, бесконфликтности, взаимовыручки;

- активно участвовать в подготовке молодых специалистов для работы в государственных учреждениях и, в первую очередь, в Министерстве иностранных дел Российской Федерации;

- служить личным примером для обучающихся, воспитывать их в духе патриотизма, верного служения Родине, уважения норм и правил поведения, установленных в российских образовательных учреждениях;

- постоянно повышать свой профессиональный уровень;

- способствовать реализации права обучающихся на свободный выбор мнений и убеждений.

2.5. Работники имеют право:

- на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе по вопросам трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, обязательных условий труда, а также по другим социально-трудовым вопросам. При обнаружении нарушений трудового законодательства – требовать их устранения;

- на обсуждение с Работодателем вопросов о работе Академии и по ее совершенствованию, о введении технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников, профессиональной подготовки и переподготовки, а также повышения квалификации работников;

- на информацию об исполнении настоящего Коллективного договора, контроль за его исполнением;

- на организацию собраний и принятие иных законных мер воздействия на Работодателя в случае неисполнения им условий настоящего Коллективного договора;

- контролировать работу, техническое и санитарное состояние буфетов, обеденных залов, производственных помещений, а также цены и качество питания.

Каждый Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствие с требованием трудового законодательства Российской Федерации.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются ТК РФ.

Работодатель обязан:

- знакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключать трудовой договор в письменном виде с условиями труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором и трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения: в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.2. Условиями трудового договора может быть установлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, на срок до трех месяцев, более длительный срок испытания может быть установлен в соответствии с ТК РФ, иными федеральными

законами. Условие об испытании и срок испытания указываются в заключаемом трудовом договоре.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания. В этом случае расторжение трудового договора происходит без учета мнения Профкома.

3.3. Заключив трудовой договор, Работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу возможен только при наличии чрезвычайных обстоятельств (катастроф природного или техногенного характера, производственных аварий, несчастных случаев, наводнений, землетрясений и т.п.), ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) или необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

Перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу возможен на срок до одного месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы.

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), условия трудового договора, определенные сторонами при его заключении, не могут быть сохранены, Работодатель вправе в одностороннем порядке изменить их, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника под роспись не позднее, чем за 2 (два) месяца.

3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за 2 (две) недели.

Трудовой договор может быть расторгнут до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и Работодателем. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства, трудовой договор подлежит расторжению в срок, указанный в заявлении работника.

В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и, по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с его работой, и произвести с ним окончательный расчет.

3.5. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (вариант: одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

4. Оплата труда

4.1. Системы и формы оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, регламентирующим оплату труда в федеральных бюджетных учреждениях, иными нормативными актами, а также Положением по оплате труда работников Академии.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить выплату месячной заработной платы работникам Академии, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим свои трудовые обязанности, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.3. Заработная плата в Академии выплачивается 2 (два) раза в месяц. Днями выплаты заработной платы в Академии установлены:

- 16-е число текущего месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца;

- 01-е число месяца, следующего за отчетным, - выплата заработной платы за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными нерабочими днями выплата заработной платы и других сумм производится накануне этого дня.

Оплата пособий по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4. В целях стимулирования труда работникам могут устанавливаться различные дополнительные выплаты, виды, порядок и условия которых регулируются соответствующим локальным нормативным актом Академии. Указанные выплаты не являются обязательной составной частью оплаты труда работников и выплачиваются по решению Работодателя.

4.5. Работодатель обязуется обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам Академии и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листков, утвержденных Работодателем, о размерах начисленной заработной платы и произведенных удержаний из заработка работника.

4.6. Изменение размера оплаты труда производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением по оплате труда работников Академии. О введении новых условий оплаты труда или изменении существующих условий оплаты труда Работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за 2 (два) месяца.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.8. В день увольнения работника Работодатель обязан произвести выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.9. При выполнении работником, наряду со своей работой, дополнительной работы ему выплачивается доплата за совмещение профессий (должностей) или доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению работника с Работодателем.

4.10. Выплата заработной платы и других сумм производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на банковские личные счета работников, в случае отсутствия банковского личного счета, Работодатель принимает на себя обязательство по открытию указанных счетов в банках (кредитных учреждениях).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Академии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников из числа профессорско-преподавательского состава Академии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Для остальных категорий работников устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.2. При составлении расписания для лиц из числа профессорско-преподавательского состава Академии, Работодатель обязуется соблюдать нормы планирования нагрузки исходя из того, что учебная нагрузка не должна превышать 900 часов в учебный год.

5.2.1. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава Академии в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

5.2.2. Режим выполнения обязанностей, связанных с научно-исследовательской, творческо-исполнительской, а также учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной деятельностью, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

5.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам при наличии их письменного согласия с учетом мнения Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 (двух) дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.4. Привлечение работника к сверхурочной работе - работе, выполняемой работником по инициативе Работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы) – допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденных обстоятельств не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель

несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при временных работах по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для многих работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при выполнении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при осуществлении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе следующих категорий работников:

а) беременных женщин;

б) лиц в возрасте до 18 лет;

в) работников в период действия ученического договора.

При привлечении к сверхурочной работе определенных категорий работников Работодатель должен:

- получить письменное согласие работника;
- убедиться в отсутствии медицинских противопоказаний;
- ознакомить работников под роспись с правом отказаться от выполнения сверхурочной работы.

Только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением к сверхурочной работе допускаются:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних.

Согласие работника на привлечение к сверхурочной работе должно быть получено в письменном виде. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы

При уведомлении инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, а также матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов или осуществляющих уход за больными членами семей, отцов, воспитывающих детей без матери, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних в документе обязательно указывается их право на отказ от выполнения сверхурочной работы.

Если работник согласился на сверхурочную работу и ознакомился с соответствующим приказом, но к выполнению работы не приступил без уважительной причины, его можно привлечь к дисциплинарному взысканию с учетом требований при проведении данной процедуры.

Сверхурочная работа может компенсироваться повышенным размером оплаты труда или дополнительным временем отдыха по желанию работника.

Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном, а все последующие - не менее чем в двойном размере.

В случае, когда работник оплату за его привлечение к сверхурочной работе решил заменить дополнительным временем отдыха, то указанное время отдыха не может быть меньше по продолжительности, чем время, отработанное сверхурочно.

5.5. Лицам с ненормированным рабочим днем предоставляются права, предусмотренные действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

5.6. При выполнении работником, наряду со своей работой, дополнительной работы ему выплачивается доплата за совмещение профессий (должностей) или доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению работника с Работодателем.

5.7. Для работников, характер работы которых требует постоянного взаимодействия с персональной электронно – вычислительной машиной (ПЭВМ), которое связано с напряжением внимания и сосредоточенности, продолжительность непрерывной работы не должна превышать 1 час. Регламентированные перерывы продолжительностью 10-15 минут устанавливаются после каждого часа работы в зависимости от категории работ.

5.8. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке:

для профессорско-преподавательского состава – воскресенье;

для остальных категорий работников – суббота, воскресенье.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.10. На основании и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, отдельным категориям работников предоставляется право на оплачиваемые дополнительные выходные дни.

5.12. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам из числа профессорско-преподавательского состава предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется иным категориям работников, установленным постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

5.13. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Академии.

В исключительных случаях ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику до истечения 6 месяцев непрерывной работы по решению Работодателя.

5.14. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются работники из числа профессорско-преподавательского состава.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам (по их желанию в удобное для них время):

- имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- мужьям в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- супругам военнослужащих;
- участникам боевых действий;
- почетным донорам.

5.15. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;

- в связи с бракосочетанием - 5 календарных дней;

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 5 календарных дней;

- для участия в похоронах родных и близких – 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- лицам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 5 календарных дней в году;

- лицам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 10 календарных дней в году;

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 5 календарных дней в году;

- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 5 календарных дней в году.

5.16. Работникам могут предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1 Работодатель обязан обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда надлежащие условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований

к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязан обеспечить выдачу работникам, исполнение обязанностей которых связано с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

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

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного письменного уведомления своего непосредственного руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.4. Температура в рабочих помещениях и аудиториях должна быть не ниже 19°C и не выше 28°C .

6.5. Работодатель принимает на себя обязанность ограничить или запретить на работах с вредными или опасными условиями труда применение труда женщин и лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья.

6.6. Требования Профкома, касающиеся устранения нарушений трудового законодательства и изменений условий труда, являются обязательными для рассмотрения Работодателем.

6.7. Работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

Работодатель имеет право требовать от работника исполнения следующих обязанностей:

- соблюдения требований охраны труда;
- правильного применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- прохождения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда;
- немедленного извещения непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на территории Работодателя, или об ухудшении состояния здоровья.

6.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда предусмотрена ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

7.1. Работодатель обязан организовывать за счет собственных средств проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических

освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров работников в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На время прохождения указанных осмотров и освидетельствований за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Если работник не прошел медицинский осмотр и освидетельствование или согласно медицинскому заключению, выданному в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке, у него выявлены противопоказания к выполнению работы по трудовому договору, Работодатель должен не допускать такого работника к исполнению трудовых обязанностей (отстранить от работы).

7.2. Работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения определяются нормативными актами Правительства РФ и другими федеральными законами.

8. Гарантии условий работы Профкома

8.1. Работодатель предоставляет Профкому для работы в бесплатное пользование:

- помещения с освещением, отоплением, уборкой, мебелью;
- телефонный номер; компьютер; ксерокс;
- зал для заседаний по согласованному с Ректором графику;
- автотранспорт по заявке Профкома.

8.2. Профсоюзные взносы перечисляются бухгалтерией Академии на счет Профкома в день выплаты заработной платы.

8.3. Работники, избранные в состав профсоюзных органов Академии и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу и уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия Профкома.

8.4. Работодатель представляет Профкому:

- данные об экономическом и хозяйственном положении Академии;
- данные по сокращению рабочих мест и численности работающих;
- данные о состоянии условий труда на рабочих местах;
- материалы по предполагаемому изменению норм оплаты труда.

9. Контроль над выполнением настоящего

Коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работодатель и Профком.

9.2. В целях контроля за правильностью выполнения Коллективного договора каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию в соответствии с настоящим Коллективным договором.

9.3. В случае возникновения разногласий, связанных с выполнением Коллективного договора, Стороны будут стремиться разрешить их путем переговоров в установленном законом порядке, а в наиболее сложных случаях привлечь для этого руководителей и работников Министерства иностранных дел Российской Федерации и независимых представителей местных органов власти и общественных организаций.

9.4. Ответственность Сторон за выполнение настоящего Коллективного договора определяется ТК РФ.

Стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений договора. Неисполнение норм Коллективного договора влечет

за собой ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Профсоюзный комитет
Дипломатической академии
МИД России

Дипломатическая академия
МИД России

Председатель Профкома

Ректор



/Н.Ю. Долбнева

«5» декабря 2020 г.



/А.В. Яковенко

«5» декабря 2020 г.