

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ» (МГТУ ГА)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО
УНИВЕРСИТЕТА ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

(Срок действия с 19.02.2024г. по 18.02.2027г.)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 97 от 21.02.2024г.

 Ректор Б. П. Денисов «16» февраля 2024г.	Председатель профкома  С. В. Береговой «16» февраля 2024г.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Раздел I Общие положения

1.1. Стороны Коллективного договора (далее – Стороны).

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) (далее – Университет) в лице Ректора Елисеева Б.П. (далее – Работодатель), действующего на основании Устава Университета, и работниками Университета (далее – Работники) в лице Берегового С.В., председателя общественной организации «Первичная профсоюзная организация сотрудников Московского государственного технического университета гражданской авиации», действующего на основании Устава общественной организации «Общероссийский профсоюз авиационных работников» (далее – Профком).

1.2. Предмет Договора.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.3. Сфера действия договора.

Действие Договора распространяется на всех Работников Университета, социально-трудовые и экономические интересы которых представляет Профком.

Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу в Университет после его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.4. Соотношение Договора с действующим законодательством.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом Университета;
- иными локальными правовыми актами Университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

1.5. Основные принципы заключения Договора.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с основными принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочности представителей Сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, принимаемых на себя Сторонами;
- реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательности выполнения Договора;
- контроля выполнения Договора;
- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Договора.

1 6. Общие обязательства Работодателя и Профкома.

1.6.1. Работодатель признает право Профкома на представление интересов Работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, но давших соответствующее поручение Профкому на участие в решении вопросов по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.6.2. Работодатель признает Профком, как организацию, ведущую коллективные переговоры от имени и в интересах большинства работников, а также имеющую право на заключение Договора от имени Работников и на контроль за его выполнением.

1.6.3. Работодатель признает право Профкома на осуществление своей деятельности в Университете в соответствии с Уставом «Общероссийского профсоюза авиационных работников», Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, а также иными нормативными правовыми актами РФ.

1.6.4. Стороны обязуются соблюдать условия и выполнять положения, предусмотренные настоящим Договором.

В случае несоблюдения условий и положений Договора Стороны оставляют за собой право действовать в рамках, предусмотренных законодательством РФ.

1.6.5. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания и рассылается в структурные подразделения Университета, где доводится до сведения всех работников. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6.6. Стороны вправе в течение трех месяцев до окончания действия Договора или в других необходимых случаях (пересмотр, внесение изменений, дополнений в Договор) внести официальное уведомление о начале

переговоров другой стороне, которая в семидневный срок обязана начать переговоры.

В случае изменения законодательства РФ в части правоотношений, установленных настоящим Договором в сторону расширения льготных трудовых и экономических условий, последние считаются утратившими силу и вступают в действие только нормы законодательства, как наиболее благоприятные.

1.6.7. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон на основании совместного решения (протокола) с обязательным последующим оповещением всех Работников.

Нарушение требований, изложенных в данной статье, дает основание любой из Сторон Договора считать внесенные изменения и дополнения в Договор не имеющими юридической силы.

1.6.8. Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.6.9. Стороны обязуются осуществлять систематический двухсторонний контроль за выполнением обязательств по Договору и не реже одного раза в год отчитываться перед Работниками о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.

1.6.10. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, для организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе образуются:

- Комиссия по трудовым спорам (Ст. 382 ТК РФ). Комиссия действует в соответствии с «Положением о Комиссии по трудовым спорам», утвержденным Сторонами Договора и введенным в действие приказом ректора;

- Комиссия по организации контроля за выполнением Коллективного договора.

1.6.11. Стороны договорились, что их представители, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

За нарушение и невыполнение Договора, непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Договора, виновные руководители структурных подразделений привлекаются к дисциплинарной или административной ответственности по представлению одной из Сторон Договора в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

1.6.12. Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

Раздел II

Гарантии деятельности профсоюзной организации

2.1. Система взаимоотношений между Работодателем и Работниками, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, является социальным партнерством в рамках Университета.

2.2. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных законодательством РФ, настоящим Договором прав профсоюза и содействие его деятельности.

2.3. Работодатель признает за профсоюзом право осуществления профсоюзного контроля за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил охраны труда, порядка оплаты труда, предоставления гарантий, компенсаций и льгот и устранением выявленных нарушений.

2.4. Работодатель по письменному запросу предоставляет Профкому необходимую ему информацию по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ним отношений, а также информирует о текущей деятельности и планах работы по таким вопросам.

2.5. Профком способствует Работодателю в реализации задач, определенных Уставом Университета.

Представители Профкома входят в состав комиссий (комитетов) по трудовым спорам, охране труда и другим.

Работодатель предоставляет возможность Профкому информировать работников о деятельности Профкома и оповещать работников Университета о своих мероприятиях через электронные, настенные и другие средства информации Университета.

2.6. Работодатель для обеспечения деятельности Профкома предоставляет необходимые помещения:

- Профкому Университета (на постоянной основе), при этом Работодатель осуществляет хозяйственное содержание помещения, ремонт, уборку и охрану, обеспечивает отоплением, освещением и необходимым для работы оборудованием;

- Профкому Университета и выборным профсоюзным органам (в течение рабочего дня, но не ранее, чем за 2,5 часа до его окончания) для проведения профсоюзных собраний, конференций (конкретные сроки мероприятий и размеры помещений согласовываются в рабочем порядке профсоюзным органом, созывающим собрание, и администрацией);

- выборным профсоюзным органам (временно, в течение рабочего дня) с периодичностью, предусмотренной Уставом Профсоюза.

2.7. Работодатель предоставляет Профкому через соответствующие службы Университета возможность бесплатно пользоваться телефоном, почтовой связью, интернетом, электронной почтой, множительной и вычислительной техникой для решения организационных задач профсоюза.

2.8. Работодатель, при наличии финансовой возможности, выделяет Профкому целевые денежные средства на новогодние подарки детям работников Университета и проведение детских новогодних праздников.

2.9. Работодатель выделяет Профкому целевые денежные средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере не менее 45 000 (сорока пяти тысяч) рублей в месяц. Перечисление денежных средств осуществляется ежеквартально.

2.10. Работодатель и Профком договорились, что Профком, в том числе при финансовой поддержке Университета, может проводить для работников Университета разовые мероприятия, посвященные праздничным или торжественным датам в жизни Университета. Финансирование указанных мероприятий Университетом осуществляется при наличии финансовых средств по представлению Профкома.

2.11. Работодатель и Профком договорились, что профсоюзные членские взносы Работников удерживаются из их заработной платы по письменным заявлениям Работников и в недельный срок после начисления заработной платы бесплатно перечисляются Работодателем на счет Профкома.

2.12. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Данное освобождение от работы, если оно не влечет за собой нанесения ущерба основной производственной деятельности, не уменьшает размер любых денежных выплат и всех видов материального поощрения.

2.13. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на период их обучения в системе профсоюзного обучения с сохранением за ними заработной платы.

2.14. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

2.15. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (его заместителей) Профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел III

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость работников может быть достигнута при безусловном соблюдении трудовой дисциплины, профессионального управления, соблюдения Сторонами Договора и законодательства РФ.

3.2. Стороны Договора признают, что основной формой занятости в Университете является работа по трудовому договору, заключенному в письменной форме (ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и основание для его заключения.

При заключении трудового договора действуют возрастные ограничения, в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 63 ТК РФ).

Прием на работу в Университет в соответствии с законодательством РФ осуществляется по трудовому договору с Работодателем.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Особенности регулирования труда дистанционных работников определяются в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Прием на работу Работников на должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных сотрудников, проводится на конкурсной основе.

3.4. При расторжении трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному

профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел IV

Порядок и условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты

4.1. Порядок и условия оплаты труда.

4.1.2. Порядок оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.3. Условия оплаты труда работников Университета устанавливается с учётом:

- Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- профессиональных стандартов;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета Университета;
- Положения об оплате труда ФГБОУ ВО МГТУ ГА;
- Положения о дистанционной (удаленной) работе и временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

4.1.4. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, с учётом

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц, без учёта компенсационных, стимулирующих и иных поощрительных выплат.

4.1.5. Размеры должностных окладов работников Университета устанавливаются Ректором Университета в соответствии с профессиональными стандартами, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.1.6. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.1.7. Университет, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, без ограничения их максимальными размерами.

4.2. Материальная помощь и иные поощрительные выплаты.

4.2.1. Материальная помощь не связана с оплатой труда работников, носит социальный характер, выплачивается с целью создания благоприятных материальных условий для разрешения возникших обстоятельств.

Материальная помощь выплачивается штатным работникам Университета на основании личного заявления, с приложением документов, подтверждающих факт особых обстоятельств, позволяющих получить материальную помощь с целью компенсации понесённых работником затрат.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа Ректора Университета с указанием суммы получаемой работником материальной помощи и срока, в который она должна быть выплачена.

4.2.2. Материальная помощь выплачивается работникам Университета из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении, усыновлении либо удочерении ребёнка, обратившимся в течение 1-го года после рождения, усыновления либо удочерения;
- членам семьи умершего работника (родители, супруги, дети);
- работнику в связи со смертью члена (членов) семьи (родители, супруги, дети);
- увольняющимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности;
- увольняющимся работникам, достигшим пенсионного возраста по старости или другим льготным категориям;
- при поступлении ребёнка в 1-ый класс;

4.3. Работодатель и Профком обязуются проводить работу по совершенствованию системы заработной платы и стимулирования труда, соотношения ее уровней по категориям Работников в зависимости от организации и условий труда.

4.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.5. Членам Комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной Комиссии с сохранением среднего заработка.

Раздел V

Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению, что нормы труда, режимы работы и время отдыха регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников университета.

5.2. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для руководящего, административно-управленческого, вспомогательного персонала.

Для педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.4. Режим рабочего времени лиц из числа педагогических работников организации, реализующих образовательные программы высшего образования, среднего образования и программ профессионального обучения, определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы предусмотренной планами воспитательных,

физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Индивидуальный план работы преподавателя является основным документом планирования и отчетности по различным видам деятельности преподавателя в течение учебного года.

5.6. В целях улучшения качества преподавания и воспитания обучающихся планируемая учебная нагрузка, как правило, не должна превышать нормы часов, соответствующей полутора ставкам.

5.7. Преподаватели филиалов, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программ профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

5.8. Рабочее время и время отдыха работников, для которых режимы и характеристики рабочего времени и времени отдыха отклоняются от общих правил, а также работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени (кроме преподавателей), работников, для которых установлено неполное рабочее время, и работников, работающих на условиях совместительства, закрепляют в трудовых договорах.

5.9. Работа в порядке совместительства всеми категориями работников Университета должна выполняться в свободное от основной работы время.

5.10. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя с соблюдением требований трудового законодательства.

5.11. В соответствии с действующим законодательством в Университете устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников научного, административно-управленческого, вспомогательного персонала, не имеющих прямого отношения к образовательному процессу;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и вспомогательного персонала, непосредственно участвующего в организации, проведении и обеспечении учебного процесса.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для работников устанавливается следующее:

Время:	При пятидневной рабочей неделе	При шестидневной рабочей неделе
Начало работы	8.30	8.30
Перерыв	12.30 – 13.15	12.30 – 13.15
Окончание работы	17.30 (пн.,вт.,ср.,чт.); 16.15 (пт.)	16.15 (пн.,вт.,ср.,чт.,пт.); 13.30 (сб.)

5.12. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания для работников Университета и филиалов может изменяться локальными нормативными актами.

5.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется и оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный, предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.16. Работник Университета может уйти с работы в рабочее время по уважительной причине только с разрешения администрации Университета или руководителя структурного подразделения.

5.17. В случае неявки на работу по болезни или другой причине работники Университета обязаны поставить в известность администрацию Университета или руководителя структурного подразделения о причине своего отсутствия, предоставить листок нетрудоспособности или другой оправдательный документ в день выхода на работу.

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

В число календарных дней отпуска не включается период времени нетрудоспособности работника при наличии листка нетрудоспособности.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.19. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам Университета и иным категориям работников, должности которых определены законодательством РФ. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указываются в трудовом договоре с работником.

5.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.21. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.22. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников Университета по их письменным заявлениям:

до 3 дней в году:

- работникам в случае их болезни без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;

до 5 календарных дней в году:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, а также в случае смерти близких им родственников;

до 14 календарных дней в году:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

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

- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

до четырех недель (в августе-сентябре месяце):

- женщинам, отправляющим ребенка в первый класс;

до 35 календарных дней в году:

- участникам Великой Отечественной войны;

до 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.26. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Раздел VI

Условия труда. Охрана и безопасность условий труда работников, в том числе женщин и молодежи

6.1. Основные понятия.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье Работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на Работника может привести его к заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на Работника может привести его к травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где Работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда Работникам Университета в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;

- постоянную работу лифтов в учебное время;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ.
- приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дезактивацию и ремонт за счет средств Университета специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ;
- систематическое выявления опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Университете и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- работников для выполнения технологий и должностных инструкций средствами связи, оргтехникой, оборудованием, транспортом, инструментом, запасными частями, помещениями, материалами и условиями повышения квалификации;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. На стадии заключения трудового договора Работодатель информирует об этом вновь принимаемых Работников;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, обеспечение рабочих мест медицинскими аптечками;
- разработку и утверждение по согласованию с выборными профсоюзными органами инструкций по охране труда для Работников в порядке, установленном законодательством РФ;

- содержание в порядке зданий и территорий Работодателя, обозначение и соблюдение места сбора и сроки вывоза бытовых отходов, металлолома и др.;

- заключение договоров с соответствующими организациями по уничтожению грызунов и насекомых в помещениях Работодателя;

- проведение мероприятий по обеспечению установленного нормами теплового режима в помещениях Работодателя в соответствии с санитарными правилами и нормами;

- текущий ремонт помещений Работодателя, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке и с учетом поданных заявок;

- проведение анализа состояния пожарной безопасности в зданиях Работодателя и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности;

- проведение обучения мерам пожарной безопасности (практические занятия согласно утвержденной программе).

6.3. Работодатель организует надлежащий учет и контроль выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Сроки пользования специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их Работникам.

6.4. Работодатель не допускает:

- к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда Работодателя;

- проходить обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Законодательством РФ;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.6. Расследование несчастных случаев производится в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.7. Для расследования несчастного случая в зданиях и/или на территории Работодателя Работодатель незамедлительно создает комиссию в соответствии с Законодательством РФ.

6.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности в соответствии с законодательством РФ.

6.9. Работодатель осуществляет перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им работы в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.10. Работодатель финансирует мероприятия по охране труда из расчета суммы, предусмотренной законодательством.

Раздел VII

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обеспечивает работникам право пользования спортивными залами и спортивным инвентарем Работодателя для занятий физической культурой и спортом, а также оказывает содействие в организации спортивных мероприятий, проводимых в Университете.

7.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация оказывают работникам и их семьям материальную помощь в связи с особыми событиями в их жизни.

7.3. Работодатель бесплатно предоставляет Работникам в рабочее время место для личного автотранспорта на территории Работодателя.

7.4. Работодатель представляет Работников к награждению орденами и медалями, присвоению почетных званий с целью признания их особых заслуг за период работы в Университете.

7.5. Для успешного функционирования общественной организации ветеранов в Университете, при наличии финансовой возможности, выделяются денежные средства, размер которых на следующий календарный год определяется Ученым советом Университета.

7.6. Работникам, проработавшим 20 и более лет в Университете, увольняющимся в пенсионном возрасте, при наличии финансовой возможности, оказывается материальная помощь в размере, определяемом приказом ректора.