

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

Протокол № 1 от «25» сентября 2019г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

Москва  
2019

## 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:

работодатель – Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Дипломатическая академия Министерства иностранных дел Российской Федерации» («Дипломатическая академия МИД России») (далее – «Академия»), представленное в лице ректора Яковенко А.В., действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель»;

работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Долбневой Н.Ю., действующей на основании Положения, с другой стороны.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен 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, за исключением положений настоящего Коллективного договора, относящихся только к членам профсоюза.

1.5. Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимному согласию Сторон. Изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются в виде письменных приложений к нему, подписываются уполномоченными представителями сторон и являются его неотъемлемой частью.

1.6. Профком выступает полномочным представителем работников и обучающихся Академии (далее – трудовой коллектив) при разработке и заключении Коллективного договора, а также контроле над его исполнением.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.8. Профком и работники сотрудничают с работодателем в деле обеспечения учебной, научной и хозяйственной деятельности Академии.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие в случае структурных изменений Академии, смены его руководства, изменения его наименования.

1.10. 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.

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

1.12. В случае ликвидации Академии Коллективный договор имеет силу до внесения в государственный реестр соответствующей записи о его ликвидации.

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

1.14. Коллективный договор в течение 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 руководящего, научно-педагогического и обеспечивающего персонала Академии определяются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка и должностными инструкциями данных работников.

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, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, правила охраны труда;
- 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 трудовой коллектив 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 профсоюзной организации, 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 Академии 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 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 и иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Все работники Академии обязаны:

- соблюдать трудовую, 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;
- своевременно предоставлять оправдательные документы в связи с невыходом на работу;
- дорожить честью Академии и приумножать его добрые традиции, поддерживать в коллективе атмосферу доброжелательности, бесконфликтности, взаимовыручки.

#### 2.5. Научно-педагогический персонал обязан:

- активно участвовать в подготовке молодых специалистов для работы в государственных учреждениях и, в первую очередь, в МИД России;
- 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.

#### 2.6. Профком имеет 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;
- оказывать членам Профсоюза материальную помощь из средств профсоюзной организации;
- контролировать работу, техническое и санитарное состояние буфетов, обеденных залов, производственных помещений, а также цены и качество питания.

#### 2.7. Профком обязан:

- представлять во всех необходимых случаях интересы трудового коллектива, отстаивать и защищать права его членов;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, выполнение настоящего Коллективного договора;
- проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза относительно прав и роли Профкома в защите их трудовых, социально-экономических и

профессиональных интересов, а также по вопросу прав, обязанностей и льгот члена Профсоюза;

- вести учет членов Профсоюза, обеспечивать соблюдение установленных норм при приеме и прекращении членства в Профсоюзе.

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

3.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются Трудовым кодексом Российской Федерации. Настоящим Коллективным договором устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого на работу в Академию работника знакомить 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;

- трудовой договор заключать в письменном виде с изложением основных условий 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 второй 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. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе, на срок до трех месяцев, если более длительный срок испытания не допускается законом. По требованию работника условия приема на работу, сроки испытания могут согласовываться в присутствии и с участием представителей Профкома. При этом 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и 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 трех 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 организации. 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 два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы в Академии установлены:

- 15-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.

Выплата по гражданско-правовым договорам производится за предшествующий месяц в дни 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 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 два месяца.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала, при условии подачи работником заявления на предоставление отпуска не позднее, чем за 2 (две) недели до фактического начала отпуска. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, по 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, творческо-исполнительской, 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, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками и т.д.

5.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам при наличии их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

5.4. Лицам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее трех календарных дней. Продолжительность указанного отпуска для конкретного работника определяется работодателем в зависимости от фактического привлечения к работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в установленном порядке.

5.5. 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.

К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти 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.

Работник может выразить согласие или отказ от такой работы, например, в уведомлении о привлечении работника к сверхурочной работе, которое составляется работодателем.

При уведомлении инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти 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.