

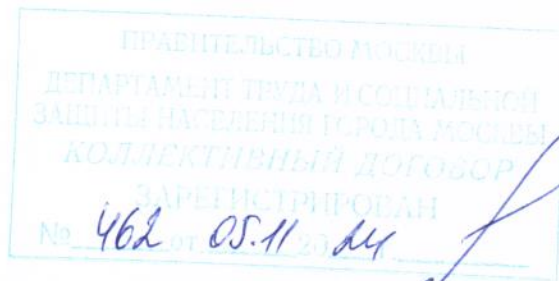
462

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

Протокол № 3 от « 14 » октября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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



Москва, 2024

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Дипломатической академии МИД России и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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 Академии, в лице председателя Местной общественной организации Первичной профсоюзной организации Дипломатической академии МИД России Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профсоюз) Юршиной Елены Валерьевны, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, именуемые в дальнейшем «Работники», совместно именуемые «Стороны», а по отдельности «Сторона».

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

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. Профсоюз выступает полномочным представителем работников и обучающихся Академии при разработке и заключении Коллективного договора, а также контроле за его исполнением.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые между Сторонами, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором и законодательством Российской Федерации.

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

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 ликвидации Академии.

1.12. 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, Уставом Академии, Коллективным

договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работников, локальными нормативными актами Работодателя, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату, а также стимулирующие выплаты с учетом пропорционально отработанного времени (доли ставки), на условиях и в сроки, установленные локальными нормативными актами Академии;

предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

знакомить Работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью путем размещения их на официальном сайте Академии.

2.3. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором, должностной инструкцией (квалификационной характеристикой);

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Академии;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Академии (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников Академии;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);

исполнять приказы, распоряжения и указания вышестоящих в порядке подчиненности руководителей и замещающих их лиц;

соблюдать установленный законодательством Российской Федерации порядок работы со служебной информацией, ставшей ему известной в связи с исполнением должностных обязанностей, не разглашать информацию, являющуюся коммерческой или служебной тайной;

своевременно уведомлять Работодателя об изменении своих персональных данных;

исполнять другие обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, должностной инструкцией (квалификационной характеристикой).

2.4. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со штатным расписанием, локальными нормативными актами Академии;

обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

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

Работодатель обязан:

знакомить Работника под подпись 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 ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

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. При заключении трудового договора в нем по соглашению Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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.

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 подпись 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, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении.

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 (предоставить сведения о трудовой деятельности) и, по письменному заявлению работника, копии документов, связанных с его работой, и произвести с ним окончательный расчет.

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 каждые полмесяца. 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 оплачиваемым, – 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 Положением об оплате труда работников Академии.

4.5. Работодатель обязуется обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам Академии. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме, (не позднее следующего дня после фактической выплаты заработной платы) каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выдача расчетных листов осуществляется централизованно путем централизованной рассылки на корпоративную электронную почту работников Академии.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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 уведомить письменно работников не позднее, чем за 2 (два) месяца.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

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.

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. Работодатель обязуется соблюдать нормы планирования учебной нагрузки исходя из нормы, не превышающей 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 Академии, расписанием учебных занятий, 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 Профсоюза. 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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Согласие работника на привлечение к сверхурочной работе должно быть получено в письменном виде и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от 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 оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается 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.

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

5.10. 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 соответствующим нормативным правовым актом, при условии,

что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

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

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.13. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней в году;

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 календарных дней в году;

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 5 календарных дней в году;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 5 календарных дней в году;

работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – 5 календарных дней в году.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Академии возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в соответствии с установленными нормами;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

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

организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет несчастных случаев на производстве;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.3. Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, в случаях предусмотренных законодательством;

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями

труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с законодательством.

7. Гарантии условий работы Профсоюза

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

7.2. Перечислять на счет Профсоюза ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности Академии для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

8. Контроль за выполнением настоящего

Коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Работодатель и Профсоюз.

8.2. 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.

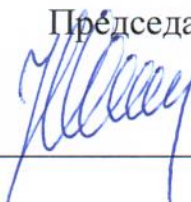
8.3. В случае возникновения разногласий, связанных с выполнением Коллективного договора, Стороны будут стремиться разрешить их путем переговоров в установленном законом порядке.

8.4. 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

Председатель Профсоюза

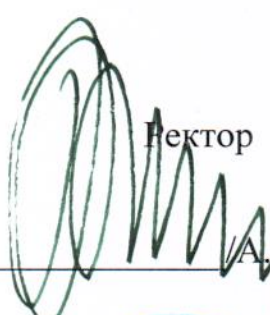

_____/Е.В. Юршина

«14» октября 2024 г.



Дипломатическая академия
МИД России

Ректор


_____/А.В. Яковенко

«14» октября 2024 г.

