

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА

ИРКУТСКИЙ ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Иркутского филиала федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования "Московский
государственный технический университет гражданской авиации"
(МГТУ ГА)

с 03 марта 2025 г. по 03 марта 2028 г.

Юридический адрес: 125993, г.Москва, бульвар Кронштадтский, д.20
Место нахождения филиала: 664047, город Иркутск, улица Коммунаров, дом 3
Списочная численность работников филиала: **270 человек.**
В первичной профсоюзной организации состоит: **50 человек.**
Коллективный договор утвержден (принят) работниками **03 марта 2025 г.**

От работодателя: директор Иркутского филиала МГТУ ГА  <u>Горбачев</u> <u>Олег Анатольевич</u> Тел. (3952) 54-44-01 03 марта 2025 г.	От работников: Председатель профкома первичной профсоюзной организации Иркутского филиала МГТУ ГА <u>Занина Елена</u> <u>Александровна</u> Тел.: (3952) 54-43-98 03 марта 2025 г.
--	---

город Иркутск

Раздел I

Общие положения

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 директора Иркутского филиала федерального государственного образовательного учреждения высшего образования "Московский государственный технический университет гражданской авиации" (МГТУ ГА) (сокращенное наименование: Иркутский филиал МГТУ ГА) Горбачева Олега Анатольевича (далее – Работодатель), действующего на основании Положения о филиале и доверенности ректора Университета, и работниками Иркутского филиала МГТУ ГА (далее – Работники) в лице Заниной Елены Александровны, председателя профкома первичной профсоюзной организации Иркутского филиала МГТУ ГА, входящей в территориальную организацию профсоюза авиаработников, действующую на основании Устава (далее – Профком).

1.1 Предмет Договора.

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

1.2 Сфера действия договора.

Действие Договора распространяется на всех Работников Филиала, в том числе на Работников, поступивших на работу в Университет (Филиал) после заключения Договора.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, изменения типа учреждения, реорганизации Университета в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Филиала (смена руководителя Филиала), а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

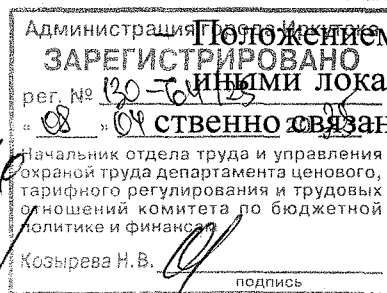
1.3 Соотношение Договора с действующим законодательством.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 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;

Положением о Филиале;

иными локальными правовыми актами Университета /Филиала, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работников.



1.4 Основные принципы заключения Договора.

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

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, принимаемых на себя Сторонами;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Договора;
- контроль выполнения Договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Договора.

1.5 Общие обязательства Работодателя и Профкома.

1.5.1 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.

1.5.2 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.

1.5.3 Работодатель признает право Профкома на осуществление своей деятельности в Филиале в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10-ФЗ, а также иными нормативными правовыми актами РФ.

1.5.4 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.

1.5.5 Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания и размещается на официальном сайте Иркутского филиала МГТУ ГА: <http://if-mstuca.ru/>. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.5.6 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.

1.5.7 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.

1.5.8 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.

1.5.9 Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений и организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе могут быть образованы:

- Комиссия по трудовым спорам (Статья 382 Трудового кодекса РФ).
- Комиссия по организации контроля за выполнением коллективного договора.

Комиссии действуют в соответствии с локальным нормативным актом, утвержденным Сторонами Договора.

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.

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

Раздел II

Взаимоотношения Работодателя и Профкома в части реализации прав профсоюза

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 Профкома и содействие его деятельности.

2.3 Работодатель признает за Профкомом 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, Положением о филиале.

Профком осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ, законодательства РФ об охране труда, разрабатывает предложения Работодателю по совершенствованию этой работы, соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

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

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

2.6 Работодатель для обеспечения деятельности Профкома предоставляет необходимые помещения:

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

- Профкому Филиала 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 Работодателем).

2.7 Работодатель предоставляет Профкому через соответствующие службы Филиала возможность бесплатно пользоваться телефоном, почтовой, телексовой, факсимильной и другой связью, интернетом, электронной почтой, множительной и вычислительной техникой для решения организационных задач Профкома.

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

2.9 В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ Работодатель выделяет Профкому целевые денежные средства на проведение уставной деятельности в размере не менее 35 000 (Тридцати пяти тысяч) рублей в месяц из средств приносящей доход деятельности (ПДД) при наличии финансовых средств.

2.10 Работодатель и Профком договорились, что Профком, в том числе при финансовой поддержке Работодателя, может проводить для работников Фили-

ала разовые мероприятия, посвященные праздничным или торжественным датам в жизни Университета. Финансирование указанных мероприятий Работодателем осуществляется при наличии финансовых средств по представлению Профкома.

2.11 Работники Филиала – члены профсоюза имеют право на получение единовременной материальной помощи на основании личного заявления из средств профсоюза в размере до 1 МРОТ по решению Профкома.

2.12 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.

2.13 Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых 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.

2.14 Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на период их краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением за ними заработной платы.

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

2.16 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК 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 обеспечения 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 Филиале является работа по трудовому договору, заключенному в письменной форме (статья 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 его для заключения.

Для замещения отдельных должностей действуют возрастные ограничения, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

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

В необходимых случаях с Работниками могут быть заключены договоры гражданско-правового характера.

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 заключении трудового договора соглашением Сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание при приеме на работу не предусматривается для лиц, которым, в соответствии с трудовым законодательством РФ, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу.

3.5 Работники, принимаемые на работу в Филиал, должны быть ознакомлены под роспись с их должностными инструкциями, Уставом Университета, Положением о филиале, действующим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

Ознакомление лица, находящегося на дистанционной работе, иного Работника, с документами, предусмотренными настоящим пунктом, может осуществляться путем обмена электронными документами или путем направления сканированной копии документа на электронную почту, указанную работником.

3.6 Участие Профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, обязательно в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ.

3.7 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 ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Раздел IV

Порядок и условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты

4.1. Порядок и условия оплаты труда.

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

4.1.2. Условия оплаты труда работников Филиала устанавливаются с учетом:

- Единого квалификационного справочника (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника (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 Профкома;
- Положения об оплате труда 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 (Филиала) 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. Филиал, 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.

4.1.8. **Заработная плата** выплачивается работнику два раза в месяц: 5 числа месяца, следующего за расчетным- за вторую половину месяца и 20 числа текущего месяца- за первую половину месяца. Заработная плата, с согласия Работников, перечисляется на лицевые счета работников в кредитной организации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Выплаты компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по существующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

4.2.3. Работодатель устанавливает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплату в размере 4% тарифной ставки (оклада) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 7 календарных дней.

Если по итогам специальной оценки условий труда на отдельном рабочем месте будет подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, указанная выплата может быть отменена.

4.2.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается в соответствии с законодательством РФ. Размер надбавки:

- районный коэффициент 20 (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.11.1960 № 1310/29, Постановление главы администрации Иркутской обл. от 28.01.93г. № 9);

- надбавка за непрерывный стаж работы на предприятиях, в учреждениях и организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30% заработка (Постановление Совмина СССР, ВЦСПС от 24.09.1989 № 794).

4.3. Работникам Филиала могут быть установлены выплаты компенсационного характера, выплачиваемые из средств субсидии на выполнение государственного задания, иной субсидии и средств от приносящей доход деятельности.

4.3.1. Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе в течение полного дня, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При расчете оплаты за работу в выходные и праздники учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для работников системой оплаты труда (Постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, Обзор практики Конституционного Суда РФ за второй и третий кварталы 2018 года, Обзор практики Конституционного Суда РФ за 2018 год, Письмо Минтруда от 21.01.2020 № 14-1/ООГ-327).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться 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 (ст.152 ТК РФ):

Условие о времени отдыха	Оплата
Отдых предоставлен	Отработанное сверхурочно время оплачивается в одинарном размере как обычное рабочее время, время отдыха не оплачивается
Отдых не предоставлен	- первые два часа сверхурочной работы за день оплачиваются в полуторном размере; - третий и последующие сверхурочные часы за день - в двойном размере.

4.3.4. Каждый час работы в ночное время (с 22.00 ч. до 06.00ч.) оплачивается на 40% выше по сравнению с работой в нормальных условиях, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.7. Выплаты компенсационного характера включаются в расчёт среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.4. Выплаты стимулирующего характера.

4.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся доплаты и надбавки, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также премии и иные выплаты.

4.4.2. С целью повышения средней заработной платы профессорско-преподавательского состава (ППС), участвующего в программах высшего образования, выделяемые дополнительные бюджетные ассигнования распределяются в соответствии с показателями эффективности работы ППС.

Порядок распределения дополнительных бюджетных ассигнований устанавливается локальными нормативными актами Университета/Филиала.

4.4.3. В Филиале устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки работникам, размеры которых определяются приказами директора Филиала и, как правило, выплачиваются из средств от приносящей доход деятельности:

1) надбавка членам приёмной комиссии (ПК) Филиала за исполнение функций:

– ответственного секретаря ПК;

– заместителя ответственного секретаря ПК;

3) надбавка за работу с материальными ценностями;

4) надбавка работникам за оформление табеля рабочего времени;

5) иные доплаты и надбавки.

4.4.4. В Филиале предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, иной субсидии и средств от приносящей доход деятельности, носящих стимулирующий характер:

– персональный повышающий коэффициент к окладу;

– повышающий коэффициент к окладу по подразделению;

– повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

– повышающий коэффициент к окладу за класс квалификации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам могут быть установлены на определённый период времени, как правило, на три месяца (квартал) в текущем календарном году. По истечении срока, на который был установлен повышающий коэффициент к окладу, его выплата прекращается.

В следующем квартале повышающие коэффициенты могут быть установлены вновь, с учётом показателей эффективности и результативности каждого конкретного работника Филиала, на основании служебной записки руководителя структурного подразделения и приказа директора Филиала.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу и повышающий коэффициент по подразделению могут быть увеличены, уменьшены в размере или отменены приказом директора Филиала самостоятельно, либо по представлению руководителя структурного подразделения, с учетом пересмотра уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

При отсутствии или недостатке финансовых средств директор Филиала вправе уменьшить либо отменить выплату повышающих коэффициентов к окладу. Данное решение директор Филиала вправе принять самостоятельно или с учётом служебной записки заместителей директора и (или) главного бухгалтера.

4.4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен конкретному работнику директором Филиала с учётом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, как правило, выплачивается из средств субсидии на выполнение государственного задания. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0.

4.4.6. Повышающий коэффициент к окладу по подразделению может быть установлен работнику директором Филиала с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и условий труда работника.

Повышающий коэффициент к окладу по подразделению выплачивается из средств от приносящей доход деятельности.

Размер повышающего коэффициента к окладу по подразделению не может превышать 2,0.

4.4.7. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Гражданской авиации.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, как правило, выплачивается из средств субсидии на выполнение государственного задания. Размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет при стаже работы:

- от 3 лет до 5 лет – 5%;
- от 5 лет до 10 лет – 10%;
- от 10 лет до 15 лет – 20%;
- от 15 лет до 20 лет – 25%;
- от 20 лет и выше – 30%.

4.4.8. Повышающий коэффициент к окладу за класс квалификации устанавливается водителям служебного автотранспорта и выплачивается из средств субсидии на выполнение государственного задания.

Размер персонального повышающего коэффициента:

- 1 класс – 25%;
- 2 класс – 15%.

4.4.9. В Филиале могут быть установлены следующие виды стимулирующих надбавок, размеры которых определяются приказом директора Филиала в соответствии с Положением об оплате труда и выплачиваются из средств субсидии на выполнение государственного задания:

- надбавка педагогическим работникам за руководство цикловой комиссией;
- надбавка педагогическим работникам за руководство предметной комиссией;
- надбавка педагогическим работникам за заведование кабинетом;
- надбавка педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- иные надбавки в соответствии с Положением об оплате труда

4.4.10. В целях поощрения за выполненную работу работникам Филиала могут выплачиваться следующие **премии**:

- премия по итогам работы (за 1 – 4 квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ;
- иные виды премий в соответствии с Положением об оплате труда.

Премирование осуществляется по решению директора Филиала в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Филиала, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений Филиала и иных работников, подчинённых напрямую заместителям директора по направлениям, – по представлению заместителей директора;
- остальных работников структурных подразделений Филиала, – по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с заместителем директора по направлению;
- директора филиала, главного бухгалтера филиала - по решению ректора Университета.

4.4.11. При премировании по итогам работы учитываются следующие критерии эффективности работы:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.4.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4.13. Премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения за интенсивность и образцовое качество работ. При премировании учитываются следующие критерии:

- эффективность и напряженность работы;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Филиала;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета/Филиала среди населения;

– непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.4.14. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.4.15. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются работникам Филиала:

- находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;
- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком;
- имеющим не снятые дисциплинарные взыскания;
- уволенным из Филиала по пунктам 5 – 11 статьи 81 ТК РФ.

4.4.16. Выплаты стимулирующего характера включаются в расчёт среднего заработка для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.5. Выплата вознаграждений авторам изобретения, полезной модели, промышленного образца и лицам, содействовавшим созданию и использованию изобретения, полезной модели, промышленного образца.

4.5.1. Работнику Филиала – автору изобретения, полезной модели, промышленного образца, не являющемуся патентообладателем, выплачивается вознаграждение за использование изобретения, полезной модели, промышленного образца в течение срока действия патента на основе договора с работодателем, получившим патент в соответствии с пунктом 2 статьи 4 Закона СССР от 31.05.1991г. № 2213-1 «Об изобретениях в СССР», или его правопреемником в размере не менее 15% прибыли (соответствующей части дохода), ежегодно получаемой патентообладателем от его использования, а также не менее 20% выручки от продажи лицензии без ограничения максимального размера вознаграждения.

4.5.2. Вознаграждение за использование изобретения, полезной модели, промышленного образца, полезный эффект от которых не выражается в прибыли или доходе, выплачивается автору в размере не менее 2% от доли себестоимости продукции (работ и услуг), приходящейся на данное изобретение, полезную модель, промышленный образец.

4.5.3. Величина процента определяется Филиалом по соглашению с автором.

4.5.4. В случае если изобретение, полезная модель, промышленный образец были созданы совместным творческим трудом нескольких работников, являющимися соавторами таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, вознаграждение распределяется между ними поровну, если соглашением между такими работниками не предусмотрено иное.

4.5.5. Вознаграждение выплачивается автору не позднее 3-х месяцев после истечения каждого года, в котором использовалось изобретение, полезная модель, промышленный образец, и не позднее 3-х месяцев после поступления выручки от продажи лицензии.

4.5.6. При реализации в зарубежных странах изобретения, полезной модели, промышленного образца, патент на которое выдан Университету в лице Филиала, в том числе при продаже лицензий и поставке продукции на экспорт, вознаграждение автору выплачивается по его желанию в иностранной валюте.

4.5.7. Автору изобретения, полезной модели, промышленного образца, патент на которое выдан Университету в лице Филиала, патентообладателем в месячный срок с даты получения им патента выплачивается поощрительное вознаграждение, которое не учитывается при последующих выплатах.

Размер поощрительного вознаграждения за изобретение, полезную модель, промышленный образец (независимо от количества соавторов) должен быть не менее среднего месячного заработка работника Филиала, исчисленного на дату получения патента патентообладателем.

4.5.8. Вознаграждение лицам, содействовавшим созданию и использованию изобретения, полезной модели, промышленного образца, выплачивается в следующих размерах:

- сумма вознаграждения, выплачиваемого за содействие созданию и использованию изобретения, полезной модели, промышленного образца всем лицам, устанавливается в размере не менее 30% прибыли (соответствующей части дохода), получаемой Филиалом от использования изобретения, полезной модели, промышленного образца;

- за изобретение, полезную модель, промышленный образец, полезный эффект от которого не выражается в прибыли или доходе – в размере не менее 4% от доли себестоимости продукции (работ и услуг), приходящейся на данное изобретение, полезную модель, промышленный образец, и выплачивается в течение 3-х лет с даты начала использования изобретения, полезной модели, промышленного образца независимо от других видов выплат.

4.5.9. За создание служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца вознаграждение должно составлять 30% средней заработной платы работника, являющегося автором служебного изобретения, за последние 12 календарных месяцев и 20% средней заработной платы работника, являющегося автором служебной модели, служебного промышленного образца, за последние 12 календарных месяцев, которая исчисляется на дату подачи работодателем заявки на получение патента на такие изобретение, полезную модель, промышленный образец, либо на день принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо на день передачи работодателем права на получение патента другому лицу.

Указанная выплата, в зависимости от оснований возникновения права работника на вознаграждение, осуществляется работодателем единовременно не позднее 2-х месяцев со дня получения работодателем патента на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец, либо со дня принятия им решения о сохранении информации о них в тайне, либо со дня передачи работодателем права на получение патента другому лицу, либо не позднее 18 месяцев с даты подачи заявки на получение патента на такие изобретение, полезную модель, промышленный образец в случае, если работодатель не получил патент по поданной им заявке по зависящим от него причинам.

4.5.10. За использование работодателем служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца работнику, являюще-

муса их автором, выплачивается вознаграждение в размере его средней заработной платы за последние 12 календарных месяцев, в которых такие изобретение, полезная модель, промышленный образец были использованы.

Вознаграждение выплачивается в течение месяца после истечения каждых 12 календарных месяцев, в которых использовались такие изобретение, полезная модель, промышленный образец.

4.5.11. В случае предоставления работодателем иному лицу права использования служебного изобретения, служебной полезной модели, служебного промышленного образца по лицензионному договору работнику, являющемуся их автором, выплачивается вознаграждение в размере 10% суммы обусловленного лицензионным договором вознаграждения.

Выплата вознаграждения работнику, являющемуся автором таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, осуществляется работодателем в течение месяца со дня получения им вознаграждения, обусловленного лицензионным договором, или части такого вознаграждения в случае, если лицензионным договором предусмотрена выплата в форме фиксированных разовых или периодических платежей, процентных отчислений от дохода (выручки) либо в иной форме.

4.5.12. В случае передачи работодателем иному лицу права на получение патента или исключительного права на служебное изобретение, служебную полезную модель, служебный промышленный образец по договору о передаче права на получение патента или договору об отчуждении исключительного права работнику, являющемуся автором таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, выплачивается вознаграждение в размере 15% предусмотренного договором вознаграждения в течение месяца со дня получения работодателем указанного вознаграждения.

4.5.13. В случае если служебное изобретение, служебная полезная модель, служебный промышленный образец были созданы совместным творческим трудом нескольких работников, являющихся соавторами таких изобретения, полезной модели, промышленного образца, вознаграждение распределяется между ними поровну, если соглашением между такими работниками не предусмотрено иное.

4.5.14. В случае прекращения трудовых отношений между работником, являющимся автором изобретения, полезной модели, промышленного образца, в том числе служебных, и работодателем, обязанность работодателя осуществлять выплату вознаграждения сохраняется.

4.6. Материальная помощь и иные поощрительные выплаты

4.6.1. 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 Филиала на основании личного заявления, с приложением документов, подтверждающих факт особых обстоятельств, позволяющих получить материальную помощь.

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

4.6.2. Материальная помощь выплачивается работникам Филиала из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях и размерах:

- работникам (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении, усыновлении либо удочерении ребёнка, обратившимся в течение 1-го года после рождения, усыновления либо удочерения - 10 000 рублей;
- членам семьи умершего работника, бывшего работника (последнее место работы Университет) (родители, супруги, дети) - 30 000 рублей;
- работнику в связи со смертью члена (членов) семьи (родители, супруги, дети) - 8 000 рублей;
- увольняющимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности - 4 000 рублей;
- увольняющимся работникам, достигшим пенсионного возраста по старости или другим льготным категориям - 4 000 рублей;
- при поступлении ребёнка в 1-ый класс - 3 000 рублей;
- участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла (к 9 мая) - 9 000 рублей;
- на протезирование зубов (при стаже работы в МГТУ ГА 20 и более лет, однократно) - 15 000 рублей;

4.6.3. Поощрительные выплаты выплачиваются работникам Филиала при наличии финансовых средств одновременно при:

- награждении государственными наградами - 10 000 рублей;
- награждении ведомственными наградами - 7 000 рублей;
- присвоении ученого звания или ученой степени - 5 000 рублей;
- награждении работника Почетной грамотой Ректором Университета - 2 000 рублей;
- объявлении работнику благодарности Ректором Университета - 1 000 рублей;
- достижении возраста 50 лет и далее каждые 10 лет - 4 000 рублей.

4.6.4. Размер поощрительной выплаты определяется приказом директора Филиала.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника Филиала, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.10. 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. Поощрения и взыскания

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

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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Для педагогических работников 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 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- не более 720 часов в год – преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования. Учебная нагрузка на учебный год не должна превышать 1440 часов;

- не более 900 часов в учебном году – профессорско-преподавательскому составу, реализующему образовательные программы высшего образования;
- не более 800 часов в учебном году – преподавателям, реализующим образовательные программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

5.7 Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в академических часах.

5.8 За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

5.10 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при учебной нагрузке, определяемой Постановлением Министерства труда и социального развития от 30.06.2003г. № 41.

5.11 Преподаватели, 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.

5.12 Объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 360 часов в год, а для начальника отделения и других работников – 480 часов в год.

5.13 В структурных подразделениях Филиала могут устанавливаться другие режимы и параметры рабочего времени и времени отдыха, не противоречащие трудовому законодательству (сменная работа, суммированный учет рабочего времени и т.д.).

5.14 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.

Работа в порядке совместительства всеми категориями работников Филиала должна выполняться во внерабочее по основной работе время.

5.15 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.

5.16 В соответствии с действующим законодательством в Филиале устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников научного, административно-управленческого персонала и иных работников, не имеющих прямого отношения к образовательному процессу;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников и работников, непосредственно участвующих в организации, проведении и обеспечении учебного процесса.

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

Начало работы	При 5-дневной рабочей неделе	При 6-дневной рабочей неделе
Начало работы	8.30	8.30
Перерыв в работе	12.30 – 13.30	13.30 - 14:00
Окончание работы	17.30 (понедельник – четверг) 16.30 (пятница)	14:42 (понедельник – пятница) 13.30 (суббота)

5.17 Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению.

5.18 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего выходному и нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.19 В период массовых отпусков (с 10 июня (если данный день выпадает на выходной день - с первого рабочего дня, следующего за 10 июня) - до 31 августа включительно) в Филиале устанавливается режим гибкого рабочего времени с суммированным учетом рабочего времени (учетный период - один месяц):

- фиксированное время (обязательное присутствие на рабочем месте): с 9.30ч. до 12.30 ч. и с 13.30 ч. до 16.30 ч.;

- перерыв для отдыха и питания: с 12.30 ч. до 13.30 ч.

5.20 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.

5.21 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется и оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.22 Ночное время работы с 22 часов до 6 часов: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.23 Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день. Появление на работе работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, влечет за собой меры дисциплинарного взыскания и может быть основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

5.24 Работодатель также 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;

- педагогического работника - при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

- за нарушение положений Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" (отсутствие профилактических прививок);

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.25 Работник Филиала может уйти с работы в рабочее время по уважительной причине только с разрешения директора Филиала или руководителя структурного подразделения в штате которого состоит работник.

5.26 В случае неявки на работу по болезни или другой причине работники Филиала обязаны поставить в известность директора Филиала или руководителя структурного подразделения о причине своего отсутствия, сообщить номер электронного листка нетрудоспособности или предоставить другой оправдательный документ в день выхода на работу.

5.27 Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения преподавателями индивидуальных планов работы осуществляется заведующим кафедрой, деканом факультета, начальником отделения (СПО).

5.28 При неявке преподавателя на занятия заведующий кафедрой, начальник

отделения (СПО), декан факультета обязаны немедленно принять меры к замене его другим преподавателем с целью предотвращения срыва занятий.

5.29 Работникам предоставляется **ежегодный оплачиваемый отпуск** продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам предоставляется ежегодный **дополнительный** оплачиваемый **отпуск** продолжительностью 8 календарных дней.

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

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

5.30 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указываются в трудовом договоре с работником.

5.31 Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск – не менее 31 календарного дня;

5.32 Работникам-инвалидам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней.

5.33 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непосредственной работы в Филиале. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое удобное время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

5.34 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до начала очередного календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.35 Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению Работника в удобное для него время предоставляется:

- имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет);

- отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- несовершеннолетним;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- почетным донорам России;

- получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы

или при работах по ликвидации ее последствий, инвалидам вследствие такой катастрофы;

– в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.36 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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.

5.37 Отпуск педагогическим работникам предоставляется, как правило, в летний период.

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

5.39 Педагогические работники Филиала, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются действующим законодательством РФ.

5.40 Преподаватель может взять отпуск без сохранения заработной платы в течение учебного года только в период отсутствия учебных занятий.

5.41 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.

5.42 Работодатель обязуется предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** следующим категориям работников Филиала 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, 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, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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.

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

5.44 Выплата сохраняемой заработной платы за очередной отпуск производится в дни выплаты заработной платы, но не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.45 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 рабочий год.

5.46 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.

5.47 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.48 Гарантии и компенсации для работников, обучающихся и поступающих в образовательные учреждения среднего профессионального образования, обучающихся в образовательных учреждениях начального профессионального образования и обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях определяются Трудовым кодексом Российской Федерации..

5.49 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

5.50 По соглашению между Работодателем и Работником к дополнительным отпускам могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

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

5.52 За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, качественную подготовку специалистов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие **виды поощрения работников Филиала:**

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение Почетной грамотой;
- присвоение звания «Почетный работник МГТУ ГА»;
- присвоение звания «Заслуженный работник МГТУ ГА»;
- награждение государственными наградами и ведомственными знаками отличия.

5.53 Поощрения доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.54 Работник может быть привлечен к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.55 Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, локальными нормативными актами Университета и Филиала.

5.54.1 Работники Филиала несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

5.54.2 За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

5.54.3 Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия полностью или частично.

5.54.4 При увольнении работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, премия по результатам работы за соответствующий период премирования и вознаграждение по итогам работы за год не выплачиваются.

5.54.5 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

5.54.6 Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Профкома.

5.54.7 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5.54.8 Дисциплинарные взыскания оформляются приказом директора Филиала по представлению непосредственного руководителя работника. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт дисциплинарного проступка и виновность конкретного работника.

5.54.9 За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

5.54.10 Приказ директора Филиала о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

5.54.11 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5.54.12 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

5.54.13 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профкома.

5.47 Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.48 Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной законодательством РФ.

5.49 Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник в следствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

5.50 За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законодательством РФ. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится

по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба. На Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

5.51 Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться в судебном порядке.

5.52 Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.53 Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

5.54 Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.55 Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.56 При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.57 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам Филиала и судами.

5.58 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Филиала норм профессионального поведения, Устава Университета и (или) Положения о Филиале может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

5.59 Увольнение работника может быть произведено по основаниям, предусмотренным законом.

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 Филиала в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- 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 Филиала 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. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством РФ;
- беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Филиале 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 территории Филиала и общежитий, 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 Филиала и общежитиях;
- проведение мероприятий по обеспечению установленного нормами теплового режима в помещениях Филиала. При понижении температуры в помещениях Филиала (в том числе, в учебных аудиториях) ниже предусмотренных по СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания". При понижении температуры в помещениях учебных аудиторий до 14°C, учебные занятия прекращаются.
- текущий ремонт помещений Филиала, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке и с учетом поданных заявок;
- проведение анализа состояния пожарной безопасности Работников и обучающихся 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.

Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты подлежат возврату (кроме одноразовых СИЗ): при увольнении (в последний рабочий день), при переводе в той же организации на другую ра-

боту, для которой выданные им специальная одежда, специальная обувь и СИЗне предусмотрены нормами или настоящим коллективным договором, а также по окончанию сроков носки.

6.4 Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда в Филиале;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, 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;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- соблюдать положения Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней".

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

6.6 Работодатель обязан соблюдать установленные для отдельных категорий Работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам.

Запрещается применение труда женщин на работах с вредными условиями труда. Запрещается перенос и перемещение женщинами тяжестей, превышающих для них предельные нормы.

6.7 В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20, 21 части второй статьи 212 Трудового кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

Рабочее место беременных женщин организуется в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических требований.

6.9 Работодатель ограничивает максимальное количество обучающихся

- в лекционном потоке численностью двести человек;
- при проведении семинаров – одной группы;
- при проведении лабораторных занятий – половиной группы (при особых требованиях по технике безопасности группа разделяется на большее число подгрупп).

6.10 Работодатель разрешает заведующим кафедрами устанавливать виды и объем индивидуальной учебной нагрузки преподавателю (не более 900 часов на одну ставку) при условии соблюдения нормы средней учебной нагрузки на одного преподавателя по кафедре.

6.11 Работодатель доводит до сведения кафедр, отделений предварительно согласованную с каждой кафедрой, отделением педагогическую нагрузку на следующий учебный год, включая почасовую и другие виды нагрузки, а также штатное расписание педагогических работников, не позднее 10 апреля текущего года.

6.12 Профком осуществляют общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

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

6.14 Между Работниками в лице Профкома и Работодателем может быть заключено Соглашение по охране труда, предусматривающее комплекс организационных и технических мероприятий. В случае заключения такого Соглашения, Работодатель выполняет в установленные сроки мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

Раздел VII

Социальная сфера

7.1 Работники Филиала подлежат обязательному медицинскому страхованию.

7.2 Работодатель оказывает содействие Работникам в организации спортивных мероприятий.

7.3 Работодатель и Профком оказывают работникам и их семьям материальную помощь в связи с особыми событиями в их жизни.

7.4 Работодатель предоставляет Работникам в рабочее время бесплатную стоянку для личного автотранспорта на территории учебных корпусов.

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

7.6 Работодатель выплачивает Работникам пособия по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных пунктом 1 части 1 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" за первые три дня временной нетрудоспособности. За остальные дни **начиная с четвертого дня** нетрудоспособности пособие назначает и выплачивает Фонд социального страхования. В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 3, п. п. 2 - 5 части 1 статьи 5 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об

обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" пособие полностью выплачивает Фонд социального страхования, **начиная с первого дня:**

- уход за больным членом семьи;
- карантин работника, его ребенка до 7 лет, посещающего детский сад, или недееспособного члена семьи работника;
- протезирование по медицинским показаниям в стационаре;
- долечивание работника в санаторно-курортной организации на территории РФ непосредственно после оказания ему медицинской помощи в стационаре;
- иные случаи, предусмотренные законодательством.

7.7 Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

7.8 Работникам Филиала, при наличии финансовой возможности, оказывается материальная помощь на частичную оплату путевок в санаторно-курортные учреждения путем выделения из средств от приносящей доход деятельности Филиала денежных средств.

7.9 Ветеранам Великой Отечественной войны, работающим в Филиале, при наличии финансовой возможности по представлению Совета ветеранов выплачивается денежное вознаграждение.

7.10 Работникам, проработавшим 20 и более лет в Университете (Филиале), увольняющимся в пенсионном возрасте, при наличии финансовой возможности, оказывается материальная помощь в размере, определяемом приказом директора.

От работодателя: директор Иркутского филиала МГТУ ГА   Горбачев Олег Анатольевич Тел. (3952) 54-44-01 03 марта 2025г.	От работников: Председатель профкома первичной профсоюзной организации Иркутского филиала МГТУ ГА  Занина Елена Александровна Тел.: (3952) 54-43-98 03 марта 2025 г.
---	---

Прошито, пронумеровано 16 (шестнадцать) листов

Директор Иркутского филиала МГТУ ГА   О.А. Горбачев	Председатель профкома первичной профсоюзной организации Иркутского филиала МГТУ ГА  Е.А. Занина
---	---