Директор Ростовского филиала МГТУ ГА _____Г.Л. Акопов «09» января 2017 г.	Председатель Профкома _____В.В. Пашинская «09» января 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РОСТОВСКОГО ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ

(Срок действия с 09.01.2017 г. по 09.01.2020 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области
Регистрационный № 8259/17-1546 от 13.09.2017
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____Г. В. Павлятенко

г. Ростов-на-Дону
2017 г.

Раздел I
Общие положения

1.1.Стороны Коллективного договора (далее — Стороны).

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) заключен между Ростовским филиалом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный технический университет гражданской авиации» (МГТУ ГА) (далее - филиал) в лице директора Акопова Г.Л. (далее Работодатель), действующего на основании доверенности ректора; и работниками филиала (далее — Работники) в лице Пашинской В.В., председателя общественной организации «Первичная профсоюзная организация сотрудников Ростовского филиала МГТУГА профессионального союза авиационных работников Юга России», действующего на основании Устава общественной организации «Общероссийский профсоюз авиационных работников» (далее — Профком).

1.2.Предмет Договора.

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

1.3.Сфера действия договора.

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета и филиала, расторжения трудового договора с Работодателем, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.4.Соотношение Договора с действующим законодательством.

Настоящий Договор разработан и заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 30.06.2006г. М 90-ФЗ (ред. от 18.07.2011г.) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»;

Федеральным законом от 12.01.1996г. М10-ФЗ (ред. от 28.12.2010г.) ”О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”;

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012г. М 273-
- ФЗ ”Об образовании в Российской Федерации”;

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- Уставом Университета;
- Положением о филиале;
- иными локальными правовыми актами Университета и филиала, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

1.5 .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.

1.6. Общие обязательства Работодателя и Профкома.

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

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

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

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

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

1.6.5. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания и доводится до сведения всех работников. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания

направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.6.6. Стороны вправе в течение трех месяцев до окончания действия Договора или в других необходимых случаях (пересмотр, внесение изменений, дополнений в договор) внести официальное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая в семидневный срок обязана начать переговоры.

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

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

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

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

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

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

- Комиссия по трудовым спорам (Ст. 382 ТК РФ). Комиссия действует в соответствии с «Положением о Комиссии по трудовым спорам», утвержденным Сторонами Договора и введенным в действие приказом директора;
- Комиссия по организации контроля за выполнением Коллективного договора.

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

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

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

Раздел II
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 филиала.

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

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

2.4. Работодатель по письменному запросу предоставляет Профкому необходмию 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 и Положением о филиале.

- Профком осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и 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 филиала о своих мероприятиях через электронные, настенные и другие средства информации филиала.

2.6. Работодатель для обеспечения деятельности Профкома предоставляет необходимые помещения:

Профкому филиала (на постоянной основе), при этом администрация филиала осуществляет хозяйственное содержание помещения, ремонт, уборку и охрану, обеспечивает отоплением, освещением 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 администрацией);

выборным профсоюзным органам (временно, в течение рабочего дня):

- с периодичностью, предусмотренной Уставом Профсоюза.

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

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

В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ Работодатель выделяет Профкому целевые денежные средства на проведение уставной деятельности в размере не менее 15 000 (пятнадцати тысяч) рублей в год. Перечисление денежных средств осуществляется по итогам года.

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

2.8. Работники филиала — члены профсоюза имеют право на получение единовременной материальной помощи из средств профсоюза в размере до 1 МРОТ по решению Профкома филиала.

2.9. 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 Профсоюза.

2.10. 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.

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

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

2.13. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителя (его заместителей) Профкома, выборных коллегиальных органов профсоюзных

организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Раздел III
Гарантии 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 (ст. 67 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

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

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

Для замещения отдельных должностей действуют возрастные ограничения, предусмотренные ст. 332 ТК 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 профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников проводится на конкурсной основе.

3.4. При заключении трудового договора соглашением Сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Работники, принимаемые на работу в филиал, должны быть ознакомлены с их должностными инструкциями, Положением о филиале, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. Участие профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, обязательно в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При расторжении трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении

Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Раздел IV
Порядок и условия оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени или выполнившего нормы труда, с учётом всех доплат, надбавок, стимулирующих и компенсационных выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц, 8 и 23 числа каждого месяца.

Заработная плата, как правило, перечисляется на лицевые счета работников в ПАО ”Сбербанк России” либо в иной кредитной организации. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Каждому работнику при начислении и выплате заработной платы должен выдаваться расчетный листок, содержащий сведения о размере и составных частях заработной платы, а также о произведенных удержаниях. Перечень сведений, установленный ч. 1 статьи 136 ТК РФ, обязателен для включения в расчетный листок.

Форма расчетного листка Кодексом не определена, она утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Таким образом, ему придается сила локального нормативного акта, что служит дополнительной гарантией прав работников.

Расчетный листок должен выдаваться не реже чем раз в месяц при произведении окончательного расчета по итогам работы за месяц.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

-о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

-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;

-о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

-об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В соответствии со статьей 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Учет фактически отработанного времени работниками филиала ведется в табеле учёта использования рабочего времени.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении заработной платы и других условий труда.

Месячная заработная плата Работника - гарантируемый Договором размер заработной платы за труд Работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

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.

4.3. 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.

Размеры должностных окладов работников филиала устанавливаются ректором Университета на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ), с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, согласно утвержденного штатного расписания.

4.4. В филиале устанавливаются следующие виды оплаты труда Работников:

- оплата труда по должностному окладу, определенному штатным расписанием структурного подразделения;
- почасовая оплата труда.

4.5. Источниками формирования фонда оплаты труда в филиале являются:

- субсидии, предоставляемые филиалу из федерального бюджета на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием филиалом в соответствии с государственным заданием образовательных услуг (работ);
- доходы, полученные от приносящей доход деятельности;
- спонсорские взносы;
- иные разрешенные законодательством РФ денежные поступления в филиал.

4.6. Заработная плата работников филиала складывается из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. 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.

4.8. Работникам филиала могут быть установлены выплаты компенсационного характера, выплачиваемые из средств субсидии на выполнение государственного задания:

4.8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются в со ст. 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условия труда составляет 4% тарифной ставки (оклада).

Перечень должностей и работников, которым устанавливается надбавка, составляется соответствующими структурными подразделениями, отвечающими за охрану труда, на основании результатов аттестации рабочих мест по условиям труда до 31 декабря на следующий календарный год.

Дополнения и изменения в указанный Перечень вносятся по итогам проведения аттестации рабочих мест, которую работодатель проводит с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации на отдельном рабочем месте будет подтверждено отсутствие вредных производственных факторов, указанная выплата отменяется (ч. 4 ст.219 ТК РФ).

4.8.2. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам подразделений Университета, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности, объёма сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях и продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Размер надбавки за работу со сведениями, имеющими степень «секретно» при оформлении допуска:

- с проведением проверочных мероприятий — от 10 до 15%;
- без проведения проверочных мероприятий — от 5 до 10%

4.9. Работникам филиала могут быть установлены выплаты компенсационного характера, выплачиваемые из средств субсидии на выполнение государственного задания и средств от приносящей доход деятельности, в зависимости от источника финансирования данного подразделения:

4.9.1. 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.

4.9.2. 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.

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.

4.9.3. 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).

Оплата труда дней нахождения сотрудником в служебной командировке производить исходя из фактической заработной платы сотрудника.

4.9.4. Каждый час работы в ночное время 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.

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

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

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

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

4.14. С целью повышения средней заработной платы профессорско-преподавательского состава, участвующего в программах высшего образования, выделяемые дополнительные бюджетные ассигнования распределяются в соответствии с показателями эффективности работы профессорско-преподавательского состава, закрепленными в приложении к Положению об оплате труда работников МГТУ ГА.

Порядок распределения дополнительных бюджетных ассигнований устанавливается локальными нормативными актами Университета.

4.15. В филиале устанавливаются стимулирующие доплаты и надбавки работникам, размеры которых определяются приказами директора филиала и, как правило, выплачиваются из средств от приносящей доход деятельности в соответствии с утвержденным ректором «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ФГБОУ ВО МГТУ ГА».

4.16. В филиале предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников за счет средств субсидии на выполнение государственного задания 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;

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

Повышающие коэффициенты к окладам могут быть установлены на определенный 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, завизированной заместителем директора по направлению, главным бухгалтером, 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 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 заместителя директора и (или) главного бухгалтера.

4.19. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Гражданской авиации, в Вооруженных Силах СССР и РФ (ФЗ от 27 мая 1998г. №76-ФЗ).

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет, как правило, выплачивается из средств субсидии на выполнение государственного задания.

4.20. 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.

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:

- заместителей директора филиала;
- руководителей структурных подразделений филиала и иных работников подчинённых заместителям директора по направлениям, — по представлению заместителей директора;

- остальных работников структурных подразделений филиала, по представлению руководителей структурных подразделений, согласованному с заместителем директора по направлению.

4.20.1. 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 и филиала;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета и филиала;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.21.2. 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 в пределах имеющихся средств.

Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

4.21.3. Премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения, за интенсивность и образцовое качество работ в пределах имеющихся средств. 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 филиала среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.22. Размер премии за интенсивность и образцовое качество выполненных работ может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника,

так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за интенсивность и образцовое качество выполненных работ не ограничена.

4.23. Премирование работников филиала производится на основании приказа директора филиала.

4.24. 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.

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

4.26. Работникам филиала может выплачиваться материальная помощь и иные поощрительные выплаты.

4.27. 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 с целью компенсации понесённых работником затрат.

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

4.28. 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 — 9000,00 рублей;
- членам семьи умершего работника (родители, супруги, дети) - 9 000,00 рублей;
- работнику в связи со смертью члена (членов) семьи (родители, супруги, дети) — 7500,00 рублей.
- уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или достигших пенсионного возраста (женщины — 55 лет, мужчины — 60 лет) - 4000,00 рублей;
- при поступлении ребёнка в 1-ый класс— 3000,00 рублей;
- участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла (к 9 мая) - 9000,00 рублей;

- на протезирование зубов (при стаже работы в МГТУ ГА 20 и более лет, однократно) - 15 000,00 рублей.

- работникам по достижению 50 лет и далее каждые 10 лет— 4000,00 рублей.

4.29. Поощрительные выплаты выплачивается работникам при наличии финансовых средств единовременно при:

- награждении государственными наградами;
- награждении ведомственными наградами;
- присвоении ученого звания или ученой степени;
- присвоении почетного звания «Заслуженный работник МГТУ ГА» или «Почетный работник МГТУ ГА»;
- награждении работника Почетной грамотой ректором МГТУ ГА;
- объявлении работнику благодарности Ректором Университета;
- достижении возраста 50 лет и далее каждые 10 лет — 4 000,00 рублей.

4.30. Размер поощрительной выплаты определяется приказом директора филиала.

4.31. При замене временно отсутствующего работника оплата заменяющему работнику производится в соответствии с действующим законодательством.

Работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год. Оплата труда преподавателям, учебно-вспомогательному и инженерно-техническому составу, заменяющим заболевших Работников, производится на условиях почасовой оплаты по истечению месяца, следующего за месяцем, в котором имела место замена, при условии своевременного представления сведений о выполнении учебной нагрузки. При длительной болезни преподавателя может быть приглашен другой работник на условиях срочного трудового договора.

Размеры ставок почасовой оплаты устанавливаются Работодателем.

4.32. Работникам Университета возмещаются командировочные расходы за счет субсидий из федерального бюджета и средств от приносящей доход деятельности:

- наем жилого помещения в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, в соответствии с действующим Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. № 729, и за пределами Российской Федерации, в соответствии с приказом Минфина России от 02.08.2004г. № 64н. исходя из стоимости номера эконом класса (стандарт). Возмещение расходов, превышающих указанный размер расходов производить за счет собственных средств по разрешению директора Филиала.
- Суточные - в соответствии с действующим Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002г. № 729, если другое не определено отдельным локальным актом по университету, и за пределами российской Федерации, в соответствии с Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2005г. № 812;

- Дополнительные суточные в размере 600,00 руб. за каждый день нахождения в командировке за счет средств полученных от приносящей доход деятельности.
- проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда, в том числе:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда за счет собственных средств филиала по разрешению директора филиала, в том числе:

- железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

- автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

Выплата разницы по транспортным расходам производится аналогичным образом.

4.33. 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.

4.34. 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.

4.35. 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.

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

4.37. Авторам изобретений и лицам, содействовавшим созданию и использования изобретения, выплачивается вознаграждение в порядке и размерах, установленных Положением об оплате труда.

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.

5.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная, научная, творческая, исследовательская, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, а также работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Университета с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

- не более 900 часов в учебном году — профессорско-преподавательскому составу в образовательных учреждениях высшего образования;

5.6. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

5.7. За преподавательскую 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.

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

5.9. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при учебной нагрузке менее 180 часов в учебном году.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. В соответствии с действующим законодательством в филиале устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для работников научного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала, не имеющих прямого отношения к образовательному процессу;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала, непосредственно участвующего в организации, проведении и обеспечении учебного процесса.

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

Начало работы	При 5-дневной рабочей неделе	При 6-дневной рабочей неделе
Начало работы	8.30	8.30
Перерыв в работе	12.30- 13.15	12.30. - 13.15
Окончание работы	17.30 (понедельник - четверг) 16.15 (пятница)	16.15 (понедельник — пятница) 13.30 (суббота)

5.14. Начало и окончание своего рабочего дня каждый работник обязан отметить через электронную систему контроля и управления доступом (СКУД), при наличии ее в учебно-лабораторном корпусе.

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

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

5.17. 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.

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

5.19. Ночное время работы с 22 часов до 6 часов оплачивается на 40% выше тарифной ставки пропорционально отработанному времени.

5.20. 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.

5.21. 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;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

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

5.24. Контроль соблюдения расписания учебных занятий и выполнения преподавателями индивидуальных планов работы осуществляется заведующим кафедрой, заместителем директора Филиала.

5.25. При неявке преподавателя на занятия заведующий кафедрой обязан немедленно принять меры к замене его другим преподавателем с целью предотвращения срыва занятий.

5.26. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, при этом отпуск должен быть

использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в случаях, предусмотренных законодательством.

Работодатель предоставляет возможность использовать дополнительные отпуска в летнее время.

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

5.27. Ежегодный основной удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам филиала, и иным категориям работников, должности которых определены законодательством, при условии ведения ими в учебном году преподавательской работы в объеме не менее 150 часов. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска указываются в трудовом договоре с работником.

5.28. Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск — не менее 31 календарного дня;

5.29. Работникам-инвалидам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск — не менее 30 календарных дней.

5.30. 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, и доводится до сведения всех работников.

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

5.31. Отпуск профессорско-преподавательскому составу предоставляется, как правило, в летний период.

5.32. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.33. Преподаватели филиала не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются Уставом Университета.

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

5.35. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

до четырех недель (в августе-сентябре месяце):

- женщинам, отправляющим ребенка в первый класс;

до 35 календарных дней в году:

- участникам Великой Отечественной войны;

до 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.36. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам филиала при наличии их письменных заявлений по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность названного отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.37. Оплата за отпуск работникам филиала регулируется действующим российским законодательством.

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

5.39. 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.

5.40. 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.

5.41. Работникам, направленным на обучение филиалом или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, соответственно, по 40 календарных дней; на каждом из последующих курсах, соответственно, по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц. Университет предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, —15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, — 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4 месяца; для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

5.42. 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 РФ.

5.43. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

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

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

5.44, При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.45. 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 Университета:

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

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

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

5.47. Работник может быть привлечен к материальной, дисциплинарной и уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.48. Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, локальными нормативными актами.

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

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным в Трудовом кодексе РФ.

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

5.48.4. 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.

5.48.5. 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.

5.48.6. 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 профсоюзного органа Университета.

5.48.7. 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.

5.48.8. 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.

5.48.9. 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.

5.48.10. 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.

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

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

5.48.13. 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 профсоюзного органа филиала.

5.49 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (реальное уменьшение наличного имущества работодателя или порча, ухудшение состояния указанного имущества) в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

5.49.1. Материальная ответственность сторон определяется трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к договору. Договор заключается с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

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

5.49.3. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

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

5.49.4. 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.

5.49.5. 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.

5.49.6. 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.

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

5.51. 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.

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

5.53. 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.

5.54. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам филиала и судами.

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

5.56. 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.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в филиале работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- условия труда в соответствии с действующим законодательством о специальной оценке труда;
- условия труда Работникам филиала в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
- постоянную работу лифтов в учебное время;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дезактивацию и ремонт за счет средств 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 аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда. Аттестация рабочих мест по условиям 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, установленным законодательством РФ;

- содержание в порядке территории филиала, 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;

- проведение мероприятий по обеспечению установленного нормами теплового режима в помещениях филиала, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже предусмотренных по ГОСТ 12.1.005-88 во время отопительного сезона Работодатель по представлению Профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14^0С в помещении 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 студентов и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности;

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

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

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

6.4. Работодатель устанавливает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату до 12% должностного оклада.

6.5. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с

использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6.6. Работодатель не допускает:

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

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

6.7. 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.

6.8. Расследование несчастных случае производится в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

6.9. Для расследования несчастного случая в филиале Работодатель незамедлительно создает комиссию в составе трех человек. В состав комиссии включается специалист по охране труда, представители Профкома, уполномоченного по охране труда. Комиссию возглавляет Работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом Работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда в структурном подразделении, где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

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

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

6.11. 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 соблюдением санитарно-гигиенических требований.

6.12. Работодатель ограничивает максимальное количество студентов:

- 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).

6.13. 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.

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

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

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

6.17. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

Соглашение по охране труда рассматривается и утверждается Работодателем и Профкомом на каждый календарный год. Контроль за выполнением Соглашения по охране труда выполняет комиссия, избираемая на отчетно-выборной профсоюзной конференции на срок действия профсоюзного комитета.

Раздел VII
Социальная сфера

7.1. Работники филиала подлежат обязательному медицинскому страхованию.

7.2. Штатные работники филиала могут пользоваться медицинской помощью.

7.3. Работодатель оказывает содействие в организации спортивных мероприятий.

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

7.5. Работодатель предоставляет Работникам в рабочее время бесплатную стоянку для личного автотранспорта на территории корпуса, расположенного по пр. Шолохова, д. 262В.

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

7.7. Работники предъявляют больничный листок администрации филиала по окончании временной нетрудоспособности в 6-ти месячный срок. Работники предъявляют больничный листок администрации филиала в день своего выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности. Оповещение заболевшим Работником руководителя подразделения о факте получения листка временной нетрудоспособности, продления его действия обязательно. 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 специальных 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 филиале, увольняющимся в пенсионном возрасте, при наличии финансовой возможности, оказывается материальная помощь в размере, определяемом приказом директора.

К настоящему Коллективному договору прилагаются и являются его неотъемлемой частью следующие приложения:

1. Перечень специальной одежды и специальной обуви, приобретаемой дополнительно к нормативу по ряду профессий;
2. Перечень профессий и должностей работников филиала, работа которых связана с вредными условиями труда или загрязнениями.

Приложение № 1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО» Председатель Профкома _____ В.В. Пашинская «____»_____2017г.	«УТВЕРЖДАЮ» Директор Ростовского филиала МГТУ ГА _____Г.Л. Акопов «____»_____2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

специальной одежды и специальной обуви, приобретаемой дополнительно к нормативу по ряду профессий

№	Профессия (должность)	Наименование средства индивидуальной защиты	Кол-во	Срок носки год.
1	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 12 дежурные	1 1
2	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 1 6	1 1 1
3	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 2 12 до износа до износа	1 1 1
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 6 12 до износа до износа до износа	1 1 1 1
7	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 6	1 1 1 1

Приложение № 1
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО» Председатель Профкома _____В.В. Пашинская «_09_» _января_ 2017г.	«УТВЕРЖДАЮ» Директор Ростовского филиала МГТУ ГА _____Г.Л. Акопов «_09_» _января_ 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

специальной одежды и специальной обуви, приобретаемой дополнительно к нормативу по ряду профессий

№	Профессия (должность)	Наименование средства индивидуальной защиты	Кол-во	Срок носки год.
1	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с точечным покрытием	12	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
2	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	1
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1
3	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12	1
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6	1
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	1
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

7	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 6	1 1 1 1
8	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 Дежурный 6 12 до износа	1 1 1 1 1
9	Электромонтер по обслуживанию - электроустановок - электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 1 дежурные дежурные 12 до износа до износа до износа	1 1 1 1 1 1 1 1

Перечень составлен на основании приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

Директор Г.Л. Акопов

Приложение № 2
к Коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО» Председатель Профкома _____ В.В. Пашинская «_09_» _января_ 2017г.	«УТВЕРЖДАЮ» Директор Ростовского филиала МГТУ ГА _____ Г.Л. Акопов «_09_» _января_ 2017 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников университета, работа которых связана с вредными условиями труда или загрязнением

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на месяц
1	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 гр 500 мл
		Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
2	Заведующий складом	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 гр 250 мл
3	Лаборант	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 гр 250 мл
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 гр 500мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
		Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
6	Уборщик территорий	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 гр 250 мл
7	Электромонтёр по обслуживанию электроустановок	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	200 гр 250 мл

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н

Директор Г.Л. Акопов