

От работников РГГУ:

Председатель
профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации преподавателей
и сотрудников РГГУ

В.П. Марихина
В.П. Марихина



От работодателя:

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российский государственный
гуманитарный университет»

А.Б. Безбородов
А.Б. Безбородов



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ)

и

трудовым коллективом РГГУ с 01.01.2020 по 31.12.2022 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 866 от 15.12.2019 г. *Жу*

СОДЕРЖАНИЕ

Номер раздела	Наименование раздела	Страницы
1.	Общие положения	3 - 5
2.	Трудовые отношения	5 - 8
3.	Рабочее время и время отдыха	9 - 12
4.	Оплата труда, социальные гарантии и компенсации	13 - 17
5.	Охрана труда и здоровья	17 - 21
6.	Обеспечение деятельности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ	21-23
7.	Права и обязанности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ	23-24
8.	Контроль за выполнением коллективного договора	24
9.	Ответственность за невыполнение коллективного договора	24

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный гуманитарный университет» (далее - РГГУ), а также взаимные обязательства и ответственность между работодателем и работниками, заключаемый их представителями на основе согласования взаимных интересов.

1.2. Между обучающимися в РГГУ и Российским государственным гуманитарным университетом заключается коллективное соглашение по вопросам обеспечения защиты их прав и законных интересов.

1.3. Коллективный договор РГГУ подготовлен с учётом принципов равноправного партнерства сторон на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также с учётом правовых норм, содержащихся в Конституции Российской Федерации, в Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах Российской Федерации, в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Уставе РГГУ, и направлен на:

- создание необходимых трудовых и социально-экономических условий для преподавателей и других работников РГГУ;
- улучшение положения работников в соответствии с действующими нормами трудового законодательства;
- обеспечение стабильной и эффективной работы;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников РГГУ;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;
- проведение мероприятий по организации оздоровления и отдыха работников.

1.4. Целью данного договора является обеспечение устойчивой социальной защиты педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научным и иным работникам РГГУ, повышение уровня реализации их прав и законных интересов, улучшение условий труда и быта, выплаты заработной платы, других денежных вознаграждений, пособий, компенсаций и стимулирующих выплат, повышение взаимной ответственности сторон, обеспечение надлежащей охраны труда и пожарной безопасности.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников РГГУ, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- педагогические работники, научные и иные работники РГГУ, вступившие в трудовые отношения с РГГУ. Представителем педагогических работников, научных и иных работников является профсоюзный комитет (профком) преподавателей и сотрудников РГГУ первичной профсоюзной организации в лице его председателя (решение Конференции от 8 октября 2019 года);

- работодатель - РГГУ, вступивший в трудовые отношения с педагогическими работниками, научными и иными работниками. Представителем работодателя является РГГУ в лице ректора РГГУ.

1.7. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны педагогических работников, научных и иных работников - трудовой коллектив, профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников РГГУ;
- со стороны работодателя - ректор РГГУ.

1.8. Работодатель признает профком преподавателей и сотрудников РГГУ полномочным представителем работников РГГУ в вопросах, связанных с их трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на педагогических работников, научных и иных работников РГГУ.

1.10. Принятие решения о заключении коллективного договора осуществляется на Конференции работников и обучающихся РГГУ.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания ректором РГГУ и председателем профкома преподавателей и сотрудников РГГУ и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.12. Договаривающиеся стороны принимают на себя обязательство строго соблюдать положения настоящего договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить его действие или изменить принятые на себя обязательства.

1.13. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

1.14. Работодатель совместно с профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников РГГУ. С этой целью текст коллективного договора помещается на сайте РГГУ, в других электронных СМИ. Кроме того, каждое структурное подразделение РГГУ обеспечивается текстом коллективного договора.

1.15. Коллективный договор заключается в письменной форме. Изменение условий договора и внесение дополнений в договор производятся в том же порядке, что и его принятие, путем оформления дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой его частью.

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования РГГУ, реорганизации РГГУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором РГГУ.

1.17. При реорганизации РГГУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.18. При ликвидации РГГУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Текущий контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, включающей представителей обеих сторон, создаваемой приказом ректора РГГУ. Комиссия не реже одного раза в год

осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в средствах массовой информации РГГУ.

1.20. В целях наиболее полной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых отношений в университете.

1.21. Работодатель и профком преподавателей и сотрудников РГГУ обязуются соблюдать и защищать в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации личные права работников, связанные с созданными или принадлежащими РГГУ объектами интеллектуальной собственности.

1.22. РГГУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и учетом положений настоящего коллективного договора принимает в пределах своей компетенции локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Принятие локальных нормативных актов в РГГУ, разработка положений, правил, инструкций, регламентирующих трудовую деятельность работников, производится работодателем с учетом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

Локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, противоречащие коллективному договору, являются недействительными и не подлежат применению.

1.23. При реализации молодежной политики в РГГУ стороны определили в качестве приоритетных направлений:

- внедрение различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности университета;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работы за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения между РГГУ и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок или на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также при заключении трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к

профессорско-преподавательскому составу согласно статье 332 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора, с учётом особенностей, установленных ч. 6 ст. 332 и ч. 3 ст. 336.1 ТК РФ. Заключению трудового договора с преподавательскими работниками, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научными работниками, а также переводу на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника предшествует избрание по конкурсу или выборы.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными локальными нормативными актами.

2.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов РГГУ.

2.7. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (в ред. приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № 103н) обеспечивает заключение с работниками РГГУ трудового договора, в котором предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда, социальных выплатах, Положение об эффективном контракте для ППС, регулирующие порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в РГГУ показателей и критериев.

2.8. РГГУ обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия коллективного договора, ухудшающие положения работников, недействительны и не подлежат применению.

2.9. При заключении трудового договора с работником РГГУ обязуется:

- определять в нём существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ);
- указывать причину, послужившую основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 57 ТК РФ);
- не заключать срочный трудовой договор в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работнику, с которым заключается трудовой договор на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами РГГУ, а ошибочно включенные - признавать недействительными и не подлежащими применению (ст. 9 ТК РФ);
- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом этики и служебного поведения преподавателей и других работников РГГУ, настоящим коллективным договором, Уставом РГГУ, локальными нормативными актами, непосредственно имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Работодатель после вступления трудового договора в законную силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законах (ст.ст. 57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор по инициативе работника, как правило, в порядке, установленном ст. 80 Трудового кодекса РФ;
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников РГГУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщить об этом профкому преподавателей и сотрудников РГГУ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5, 6 «а», «б» ст. 81 и в ст. 336 с учетом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ, в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

2.11. Работодатель с учётом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ передаёт на рассмотрение Учёного совета РГГУ Положение о порядке планирования индивидуальной нагрузки и основных видах учебной, методической, учебно-организационной, научно-исследовательской и воспитательной работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом РГГУ.

2.12. В соответствии со ст. 21 ТК РФ педагогические работники, научные и иные работники РГГУ обязаны:

- поддерживать в трудовом коллективе благоприятный социально-психологический климат, деловые отношения, не создавая конфликтных ситуаций, способствовать положительному имиджу РГГУ во внешней среде, содействовать привлечению абитуриентов в РГГУ;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка в РГГУ;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и имуществу других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

- выполнять учебную, научную, методическую и другие виды работ на высоком профессиональном уровне, использовать в учебном процессе новые, в том числе информационные, технологии;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- не допускать личную заинтересованность, которая может привести к конфликту интересов;

- соблюдать требования Кодекса этики и служебного поведения преподавателей и других работников РГГУ, Кодекса академической этики РГГУ;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- постоянно повышать свою квалификацию;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

- использовать результаты научных исследований в учебном процессе, разрабатывать учебно-методические пособия, учебно-методические деловые игры, компьютерные программы;

- активно участвовать в проведении воспитательной и культурно-массовой работы со студентами;

- нести другие обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.13. Научные работники РГГУ наряду с обязанностями, предусмотренными законодательством о науке и государственной научно-технической политике, обязаны:

- формировать у обучающихся профессиональные качества по избранной профессии, специальности или направлению подготовки;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.14. Педагогическим и научным работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания

социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.15. Права, обязанности и ответственность работников, занимающих должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливаются действующим трудовым законодательством, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами РГГУ, должностными инструкциями, трудовыми договорами (ст. 52 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.16. Профком преподавателей и сотрудников РГГУ обязуется содействовать выполнению всеми работниками университета их трудовых обязанностей и поддерживать деятельность работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка РГГУ.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для научных, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями.

3.3. Для педагогических работников РГГУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3.5. Работникам РГГУ, согласно Перечню должностей, утвержденному приказом ректора РГГУ, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка

в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников РГГУ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета, трудовыми договорами, графиками работы и расписанием занятий, индивидуальными планами в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, устанавливаемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

3.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, физкультурно-оздоровительные, спортивные, творческие и иные мероприятия, проводимые с обучающимися, предусмотренные трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами, должностными инструкциями и индивидуальными планами.

3.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, по возможности, предусматривается свободный от аудиторных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.10. Руководители структурных подразделений с согласия вышестоящего руководителя имеют право устанавливать, в исключительных случаях, индивидуальные графики работ для работников, которые не связаны с учебным процессом (изменение времени начала и окончания работы, обеденный перерыв).

3.11. Привлечение работников РГГУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании письменного распоряжения ректора РГГУ и с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа РГГУ в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников РГГУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.12. В РГГУ для определённых категорий работников может устанавливаться работа в соответствии с ежемесячными графиками сменности, которые составляются начальниками соответствующих служб и утверждаются проректором по административной работе и безопасности. График смен должен отражать рабочие и выходные дни, а также суммарное рабочее время каждого работника. Суммарное рабочее время работника не должно превышать нормальной продолжительности рабочих часов за учетный период (ст. 104 ТК РФ). Графики сменности должны составляться с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ и доводиться до работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника взамен ему может быть предоставлен другой день отдыха.

За работу в ночное время (с 22 до 6 час.) производится доплата в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.13. Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, могут привлекаться к работе в выходные дни в период проведения промежуточной и итоговой государственной аттестации студентов с предоставлением дополнительного дня отдыха. В нерабочие праздничные дни проведение занятий не допускается.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.15. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения промежуточной и итоговой государственной аттестации, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей, допускается по письменному распоряжению ректора РГГУ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

3.16. Время зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем профессорско-преподавательского состава. В эти периоды профессорско-преподавательский состав может привлекаться работодателем к педагогической, организационной работе, работе в приемной комиссии. График работы во время каникул утверждается приказом ректора РГГУ.

3.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома преподавателей и работников РГГУ.

Регулирование продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности:

- профессорско-преподавательского состава, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках;

- научных работников, имеющих научную степень, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

Работникам РГГУ, у которых имеется трое и более детей в возрасте до 12 лет, отпуск предоставляется по их желанию в любое удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

3.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

3.20. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, а также при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и локальными нормативными актами РГГУ (ст. 124 ТК РФ).

3.21. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

3.22. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.23. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

3.24. Работникам РГГУ не предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который по продолжительности совпадает с выходными днями, т.е. суббота-воскресенье.

3.25. 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.

Настоящим коллективным договором устанавливается право работника на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

3.26. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении или усыновлении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- проводов детей в армию - 2 дня;

- регистрации брака - 3 дня;
- смерти близких родственников - 5 дней.

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

- ветеранам Великой Отечественной войны и участникам боевых действий - до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.28. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

3.29. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый выходной день одному из родителей школьника начальных классов (1-4) - 1 сентября.

3.30. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работнику в связи с юбилеем (50, 60, 70 лет и далее - каждые 5 лет) - 1 день.

3.31. Педагогические работники РГГУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывный педагогический работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

3.32. Педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, предоставляется оплачиваемый в пределах средств РГГУ творческий отпуск для завершения диссертаций:

- на соискание ученой степени кандидата наук - не более 3-х месяцев;
- на соискание ученой степени доктора наук - не более 6-ти месяцев.

Порядок и условия предоставления творческого отпуска определяются локальными нормативными актами РГГУ.

3.33. Отзыв работника из отпуска осуществляется с его согласия по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников РГГУ производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в

которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Приказа Минздравсоцразвития России от 14 августа 2008 г. № 425н "Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений", Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. протокол № 12, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, заключенного Минобрнауки России и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, Уставом РГГУ, Положением об оплате труда работников РГГУ, Положением об эффективном контракте в РГГУ и иными локальными нормативными актами РГГУ, регулирующими оплату труда.

4.2. Стороны коллективного договора договорились при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы РГГУ в целях осуществления стимулирования качественного труда работников университета учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- при изменении оплаты труда учитывается мотивированное мнение профкома первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников РГГУ (принцип прозрачности).

4.3. Система оплаты труда работников РГГУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Фонд оплаты труда работников РГГУ формируется на календарный год, исходя из объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещённых действующим законодательством, с учётом утвержденного в установленном порядке штатного расписания и иных локальных нормативных актов.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни), либо на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов.

4.6. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

4.7 Конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливаются в Положении об оплате труда в РГГУ, которое принимается Ученым советом РГГУ с учетом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ и трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовому договору), заключаемых с работниками РГГУ.

4.8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда, Положением об эффективном контракте для ППС в РГГУ, трудовым договором, другими локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда.

4.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.10. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников РГГУ устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Положением об оплате труда в РГГУ, Положением об эффективном контракте в РГГУ, принимаемыми Ученым советом РГГУ с учетом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Показатели эффективности деятельности работников РГГУ должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности РГГУ.

4.11. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются размеры или условия осуществления выплат стимулирующего характера.

4.12. Выплата заработной платы работникам РГГУ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ) не реже чем каждые полмесяца.

4.13. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на

банковский счет работника. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени, путем перечисления на карту национальной платежной системы «Мир». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

4.15. Не допускается оплата труда ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, если работник отработал полностью норму рабочего времени, выполнив свои трудовые обязанности.

4.16. Местом выплаты заработной платы является касса РГГУ и кассы обособленных структурных подразделений РГГУ, а также банковские счета национальной платежной системы «Мир», открытые в кредитных организациях (банках) для перечисления заработной платы работникам.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме РГГУ о реквизитах счета национальной платежной системы «Мир» для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

4.17. Оплата отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в сфере труда.

4.18. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.19. В случае, если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ), выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.20. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы работникам и иных сумм, причитающихся работнику, несёт ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

4.21. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 164-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении или приостановлении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.22. Выплаты социального характера осуществляются РГГУ в соответствии с локальными нормативными актами РГГУ.

4.23. Материальная помощь работникам РГГУ и социальные выплаты к юбилейным датам также могут оказываться членам профсоюзной организации профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ из средств первичной профсоюзной организации.

4.24. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;

- обязательной постановкой РГГУ на учёт в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением страховых взносов в размерах и сроки, установленные действующим законодательством.

4.25. В целях стимулирования повышения квалификации кадров работодатель обязуется выделять средства для оплаты профессиональной подготовки и повышения квалификации работников РГГУ.

4.26. Работодатель и профком преподавателей и сотрудников РГГУ осуществляет контроль над обеспечением работников РГГУ питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах РГГУ.

4.27. Работодатель и профком преподавателей и сотрудников РГГУ оказывают помощь в работе Совету ветеранов, в том числе в проведении праздничных мероприятий к 23 февраля и 9 мая.

4.28. Работодатель ежегодно на Ученом совете РГГУ информирует трудовой коллектив РГГУ об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведённых расходах на социальные нужды и предоставляет информацию об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы в разрезе основных категорий работников, в том числе педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников РГГУ в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности.

5.2. Работодатель разрабатывает и принимает с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ:

- Положение об охране труда в РГГУ;

- Соглашение по охране труда.

5.3. Работодатель обязуется обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;

- безопасность работников при эксплуатации зданий сооружений и оборудования;

- приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.4. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обеспечивает:

- обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;

- проведение всех видов инструктажа работников: вводный инструктаж по охране труда при поступлении на работу, периодический инструктаж на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, внеплановый инструктаж при изменении правил по охране труда;

- проведение инструктажа работников сторонних организаций, участвующих в выполнении подрядных работ или оказывающих услуги РГГУ, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»;

- информирование работников об условиях по охране труда на рабочих местах;

- проведение обучения по охране труда и аттестации инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, а также руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений РГГУ и других специалистов;

- организацию контроля за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах;

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счёт РГГУ обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев в РГГУ.

5.5. Работник обязуется:

- своевременно информировать администрацию о любых отклонениях и нарушениях, ухудшающих условия труда и противопожарный режим;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой угрожающей жизни и здоровью людей ситуации, о каждом производственном несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, включая признаки профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные для него медицинские осмотры;

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

5.6. За нарушение указанных обязанностей по охране труда без уважительных причин работник может быть привлечён к дисциплинарной ответственности.

5.7. Работодателем ежегодно выделяются средства для приобретения сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.8. Работодатель обеспечивает каждое структурное подразделение аптечкой, укомплектованной средствами первой медицинской помощи.

5.9. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники РГГУ имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

5.10. Работодатель проводит расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.

5.11. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в подразделениях РГГУ в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

5.12. Результаты специальной оценки условий труда используются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- установления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсациях;
- контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- оценки профессионального риска;
- подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- подготовки списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;
- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счёт средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.13. Специальная оценка условий труда проводится в порядке и на условиях, соответствующих действующему законодательству Российской Федерации. По результатам специальной оценки условий труда работодатель совместно с профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ ежегодно уточняет перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам устанавливаются доплаты и льготы.

5.14. Работодатель обязуется для организации работы по охране труда, в том числе для специальной оценки условий труда, выделять денежные средства, которые в первую очередь, расходуются на приобретение:

- молока и других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

- моющих средств, используемых на работах с загрязнениями.

5.15. После специальной оценки условий труда, работникам занятым на работах с вредными условиями труда, выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК). Молоко или другие равноценные продукты по перечню должностей или по письменному заявлению работника могут быть заменены компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока жирностью не менее 2,5% или других пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения.

5.16. При нарушении температурного режима в помещениях РГГУ руководители структурных подразделений передают информацию об этом проректору по административной работе и безопасности, который поручает соответствующим службам сформировать список помещений, в которых не обеспечивается нормальный температурный режим, и принимает соответствующие меры.

5.17. Работодатель осуществляет меры по предотвращению чрезвычайных ситуаций и под руководством штаба гражданской обороны РГГУ организует по утверждённой программе обучение работников необходимым действиям в случае возникновения чрезвычайных ситуаций.

5.18. Работодатель организует для работников и обучающихся РГГУ изучение способов защиты от опасностей, возникающих при чрезвычайных ситуациях и их участие в учениях и тренировках по гражданской обороне.

5.19. Для оказания первой медицинской помощи обучающимся, преподавателям и другим работникам РГГУ работодатель обеспечивает работу медицинских пунктов на территории университета, в том числе для организации диспансеризации, вакцинации и оказания первичной медицинской помощи.

5.20. Работодатель обеспечивает наличие средств и систем пожаротушения во всех помещениях университета и в студенческих общежитиях, осуществляет контроль за их работоспособностью.

5.21. Работники РГГУ обязаны соблюдать действующее законодательство о запрете курения, неукоснительно выполнять приказ ректора по этому вопросу.

5.22. Соблюдение требований правил, инструкций и приказов по пожарной безопасности является обязательным для всех работников РГГУ.

5.23. Предписания Службы охраны труда РГГУ об устранении нарушений законодательства об охране труда являются обязательными для рассмотрения работодателем в целях принятия необходимых мер.

5.24. Профком преподавателей и сотрудников РГГУ обязуется:

- способствовать работодателю в реализации принимаемых мер по улучшению условий труда и быта работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работниками правил по охране труда, санитарно-гигиенических норм и правил, состоянием помещений университета, безопасной работы оборудования;
- оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля по вопросам охраны труда, анализа производственного травматизма и профзаболеваемости, работы комиссии по охране труда.

6. Обеспечение деятельности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ

6.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома преподавателей и сотрудников РГГУ, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и содействовать его деятельности.

6.2. Работодатель представляет профкому преподавателей и сотрудников РГГУ информацию, затрагивающую социально-экономическое положение трудового коллектива и отдельных его членов, связанную с вопросами нормирования, оплаты и условий труда, социальной защиты, а также статусом, структурой и финансированием РГГУ, поступающим из правительственных органов и неправительственных организаций и объединений.

6.3. Работодатель до издания приказов, распоряжений, затрагивающих социально-экономические интересы членов профсоюза, проводит предварительные консультации с профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ по вопросам:

- расторжения трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- предоставления очередных отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- увольнения по инициативе работодателя (ст.ст. 81, 180, 336 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- создания комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными или иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установления размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарных взысканий с работников до истечения одного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Работодатель после утверждения положений о структурных подразделениях, правил, инструкций и других локальных нормативных актов направляет один экземпляр в профком преподавателей и сотрудников РГГУ.

6.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

6.6. Работодатель предоставляет профкому преподавателей и сотрудников РГГУ для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт, предоставляет мебель и оборудование, телефоны, автотранспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, факсимильной и другими

видами связи, в том числе Интернет, через соответствующие службы РГГУ в установленном порядке, обеспечивает охрану и уборку помещений.

6.7. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профкома преподавателей и сотрудников РГГУ в согласованное с работодателем время актовые залы, учебные аудитории и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов РГГУ, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

6.8. Работодатель обеспечивает деятельность профкома необходимой оргтехникой, канцелярскими, хозяйственными и иными принадлежностями и материалами в соответствии с его предварительными заявками.

6.9. Членам профкома, не освобождённым от трудовой деятельности, работодатель предоставляет время (с сохранением заработка), необходимое для выполнения общественных обязанностей.

6.10. Работодатель предоставляет председателю профкома, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный отпуск, применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

6.11. Работодатель может предоставлять по просьбе председателя профкома председателям профбюро факультетов, других структурных подразделений время, необходимое для выполнения заданий профкома с сохранением заработной платы.

6.12. Работник, освобождённый от основной работы в связи с избранием его в состав профкома, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники РГГУ (ст. 375 ТК РФ).

6.13. Активно работающие члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в РГГУ, по ходатайству профкома первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников РГГУ могут быть материально поощрены работодателем.

6.14. Председатель профкома преподавателей и сотрудников РГГУ может быть рекомендован для избрания в состав Учёного совета университета.

6.15. Председатель профкома преподавателей и сотрудников участвует в обязательном порядке в работе Учёного совета РГГУ при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и законные интересы работников.

6.16. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии членов профкома РГГУ, не допуская ограничение их деятельности.

6.17. Освобождённым работникам, избранным в состав профкома преподавателей и сотрудников РГГУ, представляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при её отсутствии - равноценная работа в РГГУ.

6.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации (председателем и заместителем председателя) осуществляется с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

6.19. С целью укрепления социального партнерства между РГГУ и первичной профсоюзной организацией, работодатель оказывает помощь профсоюзному комитету в расширении численности профсоюзной организации, проводит линию на укрепление действующей профсоюзной организации, принимает решения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ с учетом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

6.20. Увольнение члена профсоюзного комитета в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа.

6.21. Согласно ст. 377 ТК РФ и с учётом финансового состояния РГГУ работодатель перечисляет первичной профсоюзной организации денежные средства на культурно-массовые и оздоровительные мероприятия.

7. Права и обязанности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ

Профком преподавателей и сотрудников РГГУ:

7.1. Представляет и защищает права и законные интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ, а также законные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили на это профком преподавателей и сотрудников РГГУ.

7.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Содействует работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе университета, в поддержании творческой атмосферы в структурных подразделениях РГГУ.

7.4. Совместно с работодателем разрабатывает меры по защите персональных данных работников РГГУ (ст. 86 ТК РФ).

7.5. Оказывает информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в Комиссии по трудовым спорам.

7.6. Осуществляет совместно с Комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.7. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.8. Участвует в работе комиссий РГГУ по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

7.9. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе обязательного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

7.10. Поддерживает культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в РГГУ. Участвует в организации и проведении праздничных и юбилейных университетских мероприятий.

7.11. Проводит работу по обеспечению отдыха и организации детских мероприятий для детей работников РГГУ.

7.12. Работодатель и профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников РГГУ обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности с информированием трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора, утвержденная приказом ректора с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

8.2. Представители работодателя и первичных профсоюзных организаций РГГУ в порядке осуществления контроля за выполнением условий настоящего коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не менее двух раз за период действия коллективного договора проводить обсуждение хода выполнения данного коллективного договора на совместном заседании ректората и профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

9. Ответственность за невыполнение коллективного договора

9.1. Работники РГГУ несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективного договора в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.2. Лица, представляющие работодателя или работников РГГУ, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, могут быть привлечены к административной ответственности в установленном законом порядке.



Всего: прошито и скреплено печатью

*двадцать четыре листа
(24 листа)*

Ректор РГГУ

А.Б. Безбородов

