

От работников РГГУ

Председатель
Профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации работников РГГУ
Московской городской
организации общероссийского
профсоюза образования

В.П. Марихина

« » _____ г.

От работодателя

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

А.Б. Безбородов

« » _____ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

между

федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением
высшего образования

«Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ)
и трудовым коллективом РГГУ

действует с 02 марта 2023 года по 01 марта 2026 года

Москва, 2023

Содержание

	Наименование раздела	Страницы
1.	Общие положения	3–6
2.	Трудовые отношения	6–9
3.	Содействие занятости работников	10–11
4.	Рабочее время и время отдыха	11–17
5.	Оплата труда, социальные гарантии и компенсации	17–24
6.	Охрана труда и здоровья	25–28
7.	Обеспечение деятельности профкома работников РГГУ	28–32
8.	Контроль за выполнением коллективного договора	32
9.	Сотрудничество и ответственность за невыполнение коллективного договора	32–33

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, заключаемых 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, и направлен на:

- создание необходимых трудовых и социально-экономических условий для 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 для работников РГГУ;
- проведение мероприятий по организации оздоровления и отдыха работников.

1.4. Целью данного договора является обеспечение устойчивой социальной защиты работников 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, гарантиях и льготах, предоставляемые работодателем.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

– работники РГГУ, вступившие в трудовые отношения с РГГУ.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация работников РГГУ (далее по тексту – профком РГГУ) в лице его председателя;

– работодатель – РГГУ, вступивший в трудовые отношения с работниками.

Представителем работодателя является РГГУ в лице ректора РГГУ.

1.7. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

– со стороны работников – профком РГГУ;

– со стороны работодателя – ректор РГГУ.

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

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников РГГУ, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

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

1.11. Договор заключен сроком на 3 года и действует с 02 марта 2023 года по 01 марта 2026 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.12. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением создана постоянно действующая Комиссия для ведения коллективных переговоров – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения.

1.13. 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.

1.14. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Московский городской центр условий и охраны труда».

1.15. Работодатель совместно с профкомом РГГУ в 14-дневный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех работников РГГУ. С этой целью текст коллективного договора размещается на сайте РГГУ, в других электронных СМИ. Кроме того, каждое структурное подразделение РГГУ обеспечивается текстом коллективного договора.

1.16. Коллективный договор заключается в письменной форме. Внесение изменений и дополнений в договор в период его действия оформляется дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой его частью с последующей уведомительной регистрацией в Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Московский городской центр условий и охраны труда».

1.17. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования РГГУ, реорганизации РГГУ в форме преобразования, типа РГГУ как государственного учреждения, а также расторжения трудового договора с ректором РГГУ.

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

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

1.21. Текущий контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется Комиссией для ведения коллективных переговоров. Комиссия не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в средствах массовой информации РГГУ.

1.22. 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.

1.23. 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.

1.24. Принятие в РГГУ локальных нормативных актов, регламентирующих трудовую деятельность работников, с учетом мотивированного мнения профкома РГГУ, производится работодателем в установленных законодательством случаях.

Локальные нормативные акты не должны противоречить условиям коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции за плату (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работы), подчинении работником 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 (эффективным контрактом).

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

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, а также при заключении трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, согласно статье 332 ТК РФ.

2.4. Стороны трудового договора (эффективного контракта) определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов РГГУ.

2.5. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивает заключение с работниками РГГУ трудового договора (эффективного контракта), 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 и социальных выплатах работников РГГУ, Положение об эффективном контракте, регулирующие порядок выплат, в зависимости от установленных в РГГУ показателей и критериев эффективности работы.

2.6. 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.

2.7. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником РГГУ обязуется:

- определять в нём обязательные 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, настоящим коллективным договором, Уставом РГГУ, локальными нормативными актами, непосредственно имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

2.8. Работодатель после вступления трудового договора (эффективного контракта) в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора (эффективного контракта) только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законе (ст. 57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор (эффективный контракт) по инициативе работника, как правило, в порядке, установленном ст. 80 ТК РФ;
- прекращение трудового договора (эффективного контракта) производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, с соблюдением установленных гарантий (ст. 178-181 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор (эффективный контракт) 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 РГГУ, в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

2.9. В соответствии со ст. 21 ТК РФ 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, находящемуся 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 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;
- 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, новые образовательные технологии;
- активно участвовать в проведении воспитательной и культурно-массовой работы со студентами, обучающимися;
- нести другие обязанности, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.10. 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.

2.11. 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.

2.12. Права, обязанности и ответственность работников, устанавливаются действующим трудовым законодательством, Уставом РГГУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами РГГУ, должностными инструкциями, трудовыми договорами.

3. Содействие занятости работников

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников РГГУ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в профком РГГУ не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

3.3. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют нижеуказанные работники в следующей очередности:

- матери, отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет без другого родителя в случае его смерти;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные родители.

3.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.7. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. 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.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2.2. Годовая учебная нагрузка педагогического работника в расчете на одну ставку устанавливается приказом РГГУ.

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

4.2.4. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов;

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.

4.2.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

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.

Сокращенная продолжительность рабочего времени применяется в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.6. Для отдельных профессий (должностей) работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом ректора.

4.2.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.2.8. На отдельных видах работ в РГГУ, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2.10. Привлечение к работе работника в выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома РГГУ и на основании письменного распоряжения работодателя.

4.2.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в размере одинарного среднедневного (среднечасового) заработка за день (за час) работы сверх должностного оклада (ставки заработной платы) и иных

выплат, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного среднедневного (среднечасового) заработка – сверх должностного оклада (ставки заработной платы) и иных выплат, если работа производилась сверх месячной нормы. При расчете оплаты труда учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

4.2.12. В РГГУ для определённых категорий работников может устанавливаться работа в соответствии с ежемесячными графиками сменности, которые составляются руководителями соответствующих служб и утверждается курирующим проректором. 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 РГГУ и доводиться до работника не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

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

4.2.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учётом мнения профкома 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-х 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).

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 приказу (письменному распоряжению) ректора РГГУ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома РГГУ.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Всем работникам РГГУ предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один день (воскресенье).

4.3.2. В течение рабочего дня работникам РГГУ предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В подразделениях РГГУ, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.3.3. Работникам РГГУ, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.3.4. РГГУ с учетом своих производственных и финансовых возможностей может предоставить по письменному заявлению работника с учетом мнения профкома РГГУ дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам 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;
- регистрации брака – 3 дня;
- проводов детей в армию – 2 дня;
- смерти близких родственников – 3 дня.

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

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

4.3.7. Работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных выходных дня в календарный месяц, которые оплачивают в размере среднего заработка. Если в семье более одного ребенка-инвалида, количество дополнительных выходных дней не увеличивается. Воспользоваться дополнительными выходными могут: один из работающих родителей; оба работающих родителя, поделив положенные четыре выходных дня в месяц между собой.

Порядок предоставления дополнительных выходных производится в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

4.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск:

4.4.1. Предоставление ежегодного основного, основного удлиненного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков.

4.4.2. РГГУ с учетом мнения профкома РГГУ утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

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

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.4.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников РГГУ определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.4.5. Очередной отпуск работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется в течение года.

4.4.6. Педагогическим работникам РГГУ отпуск предоставляется, как правило, в дни зимних и летних каникул в соответствии с графиком учебного процесса и индивидуальным планом работы преподавателя.

4.4.7. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также работникам, при наличии у них санаторно-курортных путевок на лечение.

4.4.8. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника.

4.4.9. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

4.4.10. Отзыв работника из отпуска производится по письменному распоряжению работодателя с согласия работника. 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. Неиспользованная 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.

4.4.11. Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работника, занятого на работах с вредными условиями труда.

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

4.4.13. Педагогические работники РГГУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической 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 согласно локальному нормативному акту РГГУ (Положение о порядке предоставления длительного отпуска).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, по согласованию с непосредственным руководителем, с руководителем вышестоящего структурного подразделения и с курирующим проректором. Вопрос о предоставлении данного отпуска рассматривается ученым советом РГГУ не позднее, чем за шесть месяцев до начала такого отпуска. Длительный отпуск включается в общий график ежегодных отпусков на следующий календарный год и оформляется приказом РГГУ.

Длительный отпуск педагогического работника может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не продлевается на число дней нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск предоставляется полностью в период действия трудового договора педагогического работника.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.4.14. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.4.15. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с

согласия работника и профкома РГГУ.

4.5. Отпуск без сохранения заработной платы:

4.5.1. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

4.5.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по следующим основаниям:

- регистрацией брака работника;
- регистрацией брака детей работника;
- смерть близких родственников;
- рождение ребенка;
- переезд на новое место жительства;
- уход за больными членами семьи на время болезни, в соответствии с медицинским заключением органов здравоохранения;
- призыв сына на военную службу;
- другие случаи – по соглашению между работником и работодателем.

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

4.5.4. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- 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.

4.5.5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что: продолжительность рабочего времени и времени отдыха, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, педагогических, научных и других работников университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5. Оплата труда, гарантии и компенсации

5.1. 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 и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Коллективным договором и Положением об оплате труда и социальных выплатах работников РГГУ, Положением об эффективном контракте в РГГУ и иными локальными нормативными актами РГГУ, регулирующими оплату труда.

5.3. Работодатель гарантирует, что месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законодательством.

5.4. Стороны договорились, что регулирование вопросов оплаты труда производится с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;
- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;
- 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;
- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в РГГУ, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда РГГУ;
- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону их увеличения, обеспечивающих достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда без включения в нее выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, а также без вынужденной дополнительной интенсификации труда;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников РГГУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда и социальных выплатах работников РГГУ;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической

работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- 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 и социальных выплатах работников РГГУ, Положением об эффективном контракте, принимаемыми Ученым советом РГГУ с учетом мотивированного мнения профкома РГГУ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы;
- показатели эффективности деятельности работников РГГУ должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности РГГУ;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников.

5.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением по образовательным организациям высшего образования находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;
- мнения профкома РГГУ.

5.6. 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.

5.7. 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 и социальных выплатах работников РГГУ, трудовым договором, другими локальными нормативными актами, регулирующими оплату труда.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от ученой степени, ученого звания, квалификационной категории, ведомственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени – со дня предоставления диплома о присуждении ученой степени на основании заявления работника;
- при присвоении ученого звания – со дня предоставления аттестата о присвоении ученого звания на основании заявления работника;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении ведомственными наградами – со дня награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.9. Научно-педагогическим работникам, участвующим в проведении внутренних вступительных испытаний для абитуриентов и (или) аспирантов, осуществляются дополнительные выплаты за работу по подготовке и проведению вступительных испытаний из средств от приносящей доход

деятельности.

5.10. Выплата заработной платы работникам РГГУ производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не менее двух раз в месяц: 20 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца, пропорционально отработанного времени; за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным, пропорционально отработанного времени.

Местом выплаты заработной платы является касса РГГУ и кассы филиалов РГГУ, а также банковские счета национальной платежной системы «Мир», открытые в кредитных организациях (банках) для перечисления заработной платы работникам, по их письменному заявлению.

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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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

5.14. 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).

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

5.16. Гарантии и 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 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.17. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

Работодатель обеспечивает:

- право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- оказание материальной помощи (приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвалидов и участников военных действий, участников ликвидации последствий аварии, семей, имеющих троих и более детей или детей инвалидов до 18 лет, одиноких матерей (отцов), опекунов, ветеранов труда);
- организацию культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы;
- профессиональное развитие (повышение квалификации);
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также противоэпидемических мероприятий;
- работодатель обязуется содействовать работе медицинского пункта для преподавателей и работников Университета.

Профком РГГУ и РГГУ совместно:

- организуют и проводят культурно-массовую и физкультурно-спортивную, оздоровительную и досуговую работу;
- содействуют приобретению и распределению льготных абонементов и билетов в спортивные и оздоровительные учреждения;
- содействуют в приобретении и распределении льготных билетов в театры, музеи, концерты и выставки;
- организуют экскурсии;
- организуют и проводят летнюю оздоровительную кампанию для детей работников;
- организуют и проводят культурно-массовые мероприятия, приуроченные к календарным праздникам и памятным датам;

- РГГУ создает условия для организации питания работников. В договорах аренды оговариваются права работодателя и профкома РГГУ на осуществление контроля за качеством питания и состоянием помещений предприятий общественного питания арендатора;
- РГГУ совместно с профкомом РГГУ обеспечивает контроль за качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах Университета, ценообразованием;
- обязуются способствовать работникам в подготовке и оформлении документов, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- оказывают материальную помощь работникам на приобретение дорогостоящих лекарств и операции исходя из финансовых возможностей;
- работникам, имеющие детей в возрасте до 12 лет, профком РГГУ обеспечивает путёвками в детские оздоровительные лагеря с компенсацией расходов членам профсоюза;
- билетами на новогодние представления членам профсоюза за 50% их полной стоимости, а детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей обеспечивает билетами бесплатно;
- к Международному женскому дню, Дню защитника отчества работникам членам профсоюза вручаются подарки.

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

5.19. 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».

5.20. Работодатель ежегодно на Ученом совете РГГУ информирует работников РГГУ об использовании средств субсидий и средств от приносящей доход деятельности, на социальные нужды работников 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.

5.21. Работодатель и профком РГГУ используют возможности переговорного процесса с целью предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе РГГУ.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников РГГУ в качестве одного из приоритетных направлений своей деятельности. С этой целью создается на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (ст.224 ТК РФ).

6.2. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.216 ТК РФ

6.3. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в подразделениях РГГУ в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

6.4. 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. 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 РГГУ ежегодно уточняет перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам устанавливаются доплаты и льготы.

6.5. Обязанности работодателя в области охраны труда:

6.5.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников РГГУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.5.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.5.3. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), при необходимости молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.5.4. Организовать прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а также прохождение обязательного психиатрического освидетельствования определенными категориями работников.

6.5.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 01 июня 2004 г. № 352-ПП «Об утверждении Московских городских строительных норм (МГСН) 4.06-03 «Общеобразовательные учреждения». Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с СанПин 2.2.4.548-96.

6.5.6. Учебные аудитории и помещения для кафедр, лабораторий, других подразделений должны соответствовать требованиям Санитарных правил и норм, требованиям учебного процесса, укомплектованы необходимым количеством средств пожаротушения, оборудованы средствами пожарной сигнализации.

6.5.7. Систематически проводить планово-предупредительные ремонты и обслуживание технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.).

6.5.8. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на

рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

6.5.9. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.5.12. Обеспечивать расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев и микротравм на производстве, а также профессиональных заболеваний.

6.5.13. Проводить анализ данных и принятие мер по снижению случаев временной нетрудоспособности работающих.

6.5.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, если несчастный случай произошел не по вине работника.

6.5.15. Обеспечивать режим запрета курения на территории РГГУ.

6.5.16. Создавать условия труда преподавателей и других категорий работников, отвечающие требованиям охраны труда, для чего в том числе обеспечивать: столами и стульями для студентов и преподавателей (кафедры для лекционной аудитории) в каждой аудитории, классе, учебной и научной лаборатории в соответствии с ее вместимостью; досками в рабочем состоянии; специальными маркерами для маркерных досок; периодическую влажную уборку помещений.

6.6. Работодатель организует в РГГУ деятельность медпункта в целях оказания при необходимости медицинской помощи работникам.

6.7. Работодатель организует для работников оборудованные места для отдыха и помещения для приема пищи.

6.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.9. Профком РГГУ обязуется:

6.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части охраны труда работников на основании регламента проверок.

6.9.2. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в РГГУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда способствовать принятию мер к их устранению.

6.10. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ:

6.10.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.10.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.10.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств ОМС, ФСС и работодателя, а также обязательное психиатрическое освидетельствование.

6.10.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.10.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения РГГУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, получения микротравмы.

6.10.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

7. Обеспечение деятельности профкома работников РГГУ

7.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома РГГУ, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и содействовать его деятельности.

7.2. Работодатель предоставляет профкому РГГУ информацию, затрагивающую социально-экономическое положение работников РГГУ,

связанную с вопросами нормирования, оплаты и условий труда, социальной защиты.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации РГГУ и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников РГГУ, учитывать мнение профкома РГГУ в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Безвозмездно предоставлять профкому РГГУ помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов; а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.3. Предоставить право бесплатного пользования средствами связи (телефон, интернет), а также, в случае производственной необходимости, транспортными средствами.

7.3.4. Предоставить возможность размещения информации о деятельности профсоюзной организации в доступном для всех работников месте и на сайте РГГУ.

7.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.6. Привлекать представителей профкома РГГУ для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда материальной помощи.

7.4. Взаимодействие работодателя с профкомом РГГУ осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома РГГУ в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором.

7.5. В соответствии со ст. 372 ТК РФ работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения

направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком РГГУ, представляющий интересы всех работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения профкома РГГУ производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава РГГУ организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с профкомом РГГУ производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия профкома РГГУ производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение в период разрешения коллективного спора по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной

организации, уполномоченного на участие в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ);

– увольнение по основаниям, не связанным с виновным поведением.

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома РГГУ в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены профкома РГГУ освобождаются от работы для участия в краткосрочной профсоюзной учебе (до 7 дней), для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе профсоюзных пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Работодатель предоставляет возможность членам профкома РГГУ, не освобожденным от своей основной работы, выполнять общественные обязанности в рабочее время с сохранением среднего заработка в интересах коллектива работников университета, если они не мешают исполнению основных обязанностей.

7.12. На время осуществления полномочий работником РГГУ, избранным на выборную должность в профком РГГУ с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. Члены профкома РГГУ, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.14. Члены профкома РГГУ включаются в состав комиссий Университета по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.15. Работодатель предоставляет профкому (по его запросу) сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

7.16. На освобождённых и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников РГГУ настоящим коллективным договором.

7.17. Профком РГГУ информирует работников и работодателя о деятельности первичной профсоюзной организации, оповещает о предстоящих мероприятиях, распространяет материалы вышестоящих профсоюзных организаций.

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

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на постоянно действующую Комиссию для ведения коллективных переговоров.

8.2. Представители работодателя и профкома РГГУ в порядке осуществления контроля за выполнением условий 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.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Представитель работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.4. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.