

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

И.о. ректора ФГАОУ ВО
«Российский государственный
профессионально-педагогический
университет»

Представитель работников-председатель
первичной профсоюзной организации
работников РГППУ



Л. К. Габышева

«25» октябрь 2024 года



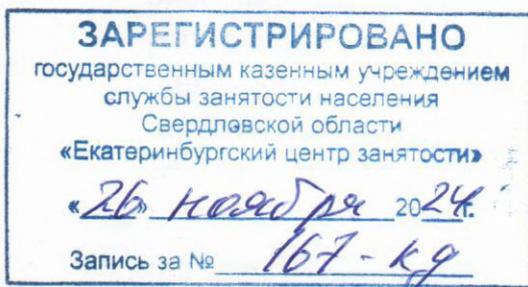
А. И. Поляков

«23» октябрь 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ ФГАОУ ВО «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
И РАБОТНИКАМИ УНИВЕРСИТЕТА
НА 2024–2026 ГОДЫ

Екатеринбург

2024



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор между федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (далее – РГППУ, Университет) и работниками Университета (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в РГППУ и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками РГППУ в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице ректора или исполняющего обязанности ректора, действующего на основании устава РГППУ, и работники, интересы которых представляет единый представительный орган первичной профсоюзной организации работников РГППУ и Нижнетагильского государственного социально-педагогического института (филиала) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Российский государственный профессионально-педагогический университет" (далее – филиал) в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников РГППУ Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, действующего на основании постановления отчетно-выборной конференции и Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Работодатель, Профсоюз, работники, стороны).

2. Предмет Коллективного договора:

Взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

а) трудовой договор с работниками РГППУ заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок;

б) заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством;

в) трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом

особенностей, установленных ст. ст. 332, 336.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными федеральными законами;

г) в целях сохранения непрерывности учебного процесса, недопущения ущемления трудовых прав педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, избранных по конкурсу на замещение соответствующих должностей при реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, в случае если трудовой договор с такими работниками не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ;

д) заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, а также по переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава и (или) локального нормативного акта РГППУ.

В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а также иных работников РГППУ (при необходимости), в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом требований федерального законодательства, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024–2026 годы, утвержденного Министерством просвещения Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Устава РГППУ, Договора и иных локальных нормативных актов РГППУ.

3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником 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);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт РГППУ, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за 2 (два) месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) РГППУ не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

6. Учебная нагрузка и дополнительная работа:

а) работники РГППУ, включая руководителей и заместителей руководителей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством;

б) при замещении должностей преподавателей работники РГППУ, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как работа с несовершеннолетними (кураторство), проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников;

в) определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются

срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых РГППУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы или в меньшем размере с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюза.

7. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом РГППУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами РГППУ, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 01.01.2021 работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ.

8. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им в РГППУ

должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

9. Участие работника в реализации образовательных программ с помощью электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

а) с работниками РГППУ, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы;

б) при выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами;

в) при применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора;

г) при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору на основании требований федерального законодательства, в том числе гражданского, налогового, трудового законодательства, законодательства о бухгалтерском учете и локального нормативного акта РГППУ.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Система оплаты и стимулирования труда работников РГППУ, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу, работу при выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, условия премирования и в других случаях устанавливается с соблюдением порядка согласования с Профсоюзом путем принятия Положения об оплате труда работников РГППУ.

2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается ее максимальным размером.

3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц, а именно 4 и 19 числа каждого месяца и по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в кредитной организации за счет работодателя либо выплачивается в кассе РГППУ.

4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель при условии, если на эти цели будут предусмотрены средства в субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, обязуется индексировать оклады Работников. Размер индексации заработной платы определяется приказом ректора Университета.

6. Показатели и критерии эффективности деятельности работников РГППУ определяются на основании следующих принципов:

а) размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

7. Выплаты стимулирующего характера дополнительно производятся работникам, на которых с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, а также юбилярам:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

д) работникам РГППУ, для которых место работы в РГППУ является основным, достигшим возраста юбилейных дат – 50, 55, 60, 65, 70 лет и т. д. производить единовременную выплату при стаже работы в РГППУ свыше пяти лет - один должностной оклад.

8. В области нормирования труда стороны договорились, что:

8.1. 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.

8.2. Работодатель осуществляют оплату труда работников РГППУ в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.3. Оплата труда работников РГППУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, начиная с класса 3.1.

Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Гарантии и компенсации работникам за работу во вредных и опасных условиях труда:

п/п	Класс вредности	Гарантии и компенсации	Основа
1.	3.1, 3.2, 3.3, 3.4	Минимальный размер повышенной оплаты труда 4% оклада	ст. 147 ТК РФ
2.	3.2, 3.3, 3.4	Минимальная продолжительность дополнительного отпуска 7 календарных дней	ст. 117 ТК РФ
3.	3.3, 3.4	Сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю	ст. 92 ТК РФ

8.4. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся

первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

8.5. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с Главой 50.1 ТК РФ, а также положением ст. 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

9. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону «О страховых пенсиях») – не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

10. Гарантии и компенсации:

а) Работодатель приобретает не менее 2-х проездных билетов (Е-карта, проездной иного типа) для передвижения работников РГППУ по г. Екатеринбургу на общественном транспорте в целях выполнения ими своих должностных обязанностей.

б) Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, не имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом замещаемой работником должности и производственной необходимости.

в) Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с

учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

г) Претендентам на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, проходящим процедуру конкурсного отбора по выходу из отпуска по уходу за ребенком, учитываются публикации, указанные в списке трудов за три года, предшествующих процедуре конкурсного отбора, до ухода в декретный отпуск.

11. Для создания социально комфортной обстановки в организации Работодатель на собраниях или иным способом информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, в том числе по должностям работников, относящимся к профессорско-преподавательскому составу.

12. Система поддержки молодых специалистов:

12.1. Работодатель в целях профессионального становления молодых специалистов (ученых и преподавателей) обеспечивает реализацию комплекса мер системы наставничества;

12.2. Работодатель поддерживает мероприятия, проводимые Советом молодых ученых в рамках привлечения, закрепления и научного роста молодых ученых и педагогов; поощряет молодых ученых, ведущих эффективную научную и общественную работу.

12.3. В РГППУ устанавливаются Положением об оплате труда:

а) механизмы стимулирования молодых преподавательских кадров (ассистентов, преподавателей и старших преподавателей, не имеющих ученой степени, младших научных сотрудников) в течение первых трех лет преподавательской работы;

б) установление выплат стимулирующего характера преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за достижения обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень знаний и умений, соответствующий национальным и международным стандартам.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников РГППУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и конкретизируется в графиках сменности, расписании учебных занятий, графиках отпусков.

Работодатель гарантирует соблюдение всего объема прав лиц с семейными обязанностями, установленных Главой 41 ТК РФ.

2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых федеральным законодательством и Договором установлена иная продолжительность рабочего времени.

3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников РГППУ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Верхние пределы учебной нагрузки педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется дифференцированно: по должности доцента – не более 850 часов, по должности профессора – не более 800 часов в год.

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни:

а) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

б) привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается в порядке, предусмотренном, в том числе ст. 113 ТК РФ.

в) в РГППУ обеспечивается оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

г) привлечение к сверхурочной работе или к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется в порядке, предусмотренном ст.ст.99, 101 ТК РФ соответственно.

5. Отпуска:

5.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период на основании, в том числе требований постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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.

5.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации РГППУ утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Изменение графика отпусков Работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Запрещается:

а) непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;

б) направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

5.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению ректора РГППУ только 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.

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

5.7. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.8. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачивается в полном размере.

5.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.10. Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.11. Научные работники, имеющие ученую степень и занимающие штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук – 48 рабочих дней с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- ректору – 7 календарных дней,
- проректорам, директору филиала – 5 календарных дней,
- главному бухгалтеру, начальникам управлений – 4 календарных дня,
- водителям – 3 календарных дня.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.13. Педагогическим работникам РГППУ предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, устанавливаются локальным правовым актом РГППУ.

5.14. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель гарантирует предоставление работникам на основании их письменных заявлений отпусков без сохранения заработной платы в случаях, которые являются обязательными для предоставления таких отпусков в силу требований ст. 128 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в порядке, предусмотренном ст.128 ТК РФ – до 14 календарных дней в году.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

1. Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

3. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

4. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными

производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

5. Работодатель своевременно обеспечивает:

– проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законодательством и предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном федеральным законодательством порядке;

– работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

– за счет средств работодателя проведение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ;

– условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда,

– функционирование здравпункта РГППУ, профилактическое обслуживание медицинской техники и ее своевременный ремонт.

6. Работодатель организует проведение:

– обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

– профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

7. Работодатель осуществляет:

– взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

– мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций;

8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные федеральным законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

– немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения РГППУ.

2. Работодатель обязуется:

– проводить с первичной профсоюзной организацией консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в РГППУ, источников их финансирования;

– обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации и производительности труда предоставляется работникам:

– неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

– лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– лицам, являющимся участниками специальной военной операции или членам их семей.

5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников РГППУ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ, СОДЕЙСТВИЕ ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

1. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования—по программам повышения квалификации не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им расходов, как это установлено трудовым законодательством.

2. При наличии финансовой возможности работодатель обеспечивает направление научно-педагогических работников для выступления с докладом (результатом научных исследований) на научные конференции, имеющие статус

всероссийских и/ или Международных (с международным участием) с целью позиционирования Университета и последующей публикацией результатов научных исследований в журналах, включенных в перечень ВАК, входящих в РИНЦ, журналов из перечня RSCI, либо в иных высокорейтинговых научных изданиях. При публикации статьи, автор должен быть аффилирован с РГППУ.

3. Перечисляет при наличии финансовой возможности на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Размеры отчислений составляют 0,2% от годового фонда заработной платы за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в РГППУ, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом «О статусе военнослужащих».

5. Работодатель при наличии финансовой возможности обеспечивает:

а) направление части дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на организацию добровольного медицинского страхования, санаторно-курортное лечение и отдых работников в размере 1 % от годового фонда заработной платы;

б) выделение не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников, обучающихся профессиональных образовательных организаций.

6. В целях содействия формированию профессиональных кадров, финансовой поддержки работников, Работодатель предоставляет скидки на оплату освоения образовательных программ, реализуемых РГППУ, для работников стаж работы в РГППУ которых составляет от 3 (трех) лет, членов их семей (дети, родители), но не более 20% стоимости договора на освоение конкретной образовательной программы.

В целях поощрения работников Работодатель с учетом мнения выборного органа Профсоюза организует работу по выдвижению на награждение отраслевыми и государственными наградами работников РГППУ, а также реализует систему наградений и поощрений РГППУ (конкурсы профессионального мастерства, Доску Почета, почетные грамоты, объявление благодарностей и т.п.).

7. Работодатель организует места для безвозмездного размещения личного автотранспорта работников на период их рабочего дня на территории РГППУ.

8. Работодатель предоставляет работникам возможность пользования спортивными залами, стадионом, помещениями РГППУ для проведения индивидуальных и коллективных физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в порядке, предусмотренном Уставом РГППУ, федеральным законодательством для эксплуатации указанных объектов и ведения отдельных видов деятельности.

9. Стороны совместно контролируют организацию питания работников РГППУ на объектах общественного питания РГППУ (столовых, буфетах) и вносят предложения по совершенствованию их работы.

10. Работодатель вправе оказать материальную помощь в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам, утвержденным с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

11. Близким родственникам (родители, супруг(а), дети) могут возмещаться затраты, связанные с ритуальными услугами на проведение похорон работника Университета за счет средств от приносящей доход деятельности.

12. Работникам, имеющим детей, может предоставляться новогодний подарок на каждого ребенка в возрасте от 1 года до 14 лет включительно (по состоянию на 31 декабря текущего года). Если оба родителя являются работниками Университета, то право на получение подарка имеет только один из родителей.

13. Работодатель создает условия для участия работников в программе добровольного медицинского страхования.

14. Работодатель предусматривает средства и создает условия для организации социально-культурной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

15. При отсутствии обучающихся, нуждающихся в жилых помещениях в общежитиях, места в общежитиях могут предоставляться для проживания работников Университета.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации РГППУ, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

2. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне РГППУ содействовать принятию локальных нормативных актов РГППУ, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мнения профсоюзной организации.

3. Содействовать обеспечению участия представителей Профсоюза в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

4. При разработке проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, награждения ведомственными наградами, обеспечивать непосредственное участие представителей Профсоюза в разработке указанных документов, направлять в Профсоюз для согласования их проекты.

5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации РГППУ независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (кабинет 2-506), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет, и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных Коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации РГППУ.

6. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов РГППУ в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7. Представлять профсоюзным органам РГППУ по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

8. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюзного органа РГППУ.

9. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу РГППУ информацию о деятельности РГППУ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в РГППУ, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза. Председателю Профсоюза, не освобожденному от основной работы в РГППУ, занимающему должность профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, не менее чем на 10%.

11. Включить профсоюзный комитет в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся прав и социально-экономических интересов работников. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы (без предоставления персональных данных работников), другим социально-экономическим вопросам,

вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

12. Ежегодно информировать профсоюзный комитет о выполнении положений Коллективного договора.

Раздел 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

1. Представлять и защищать права и интересы членов Профессионального союза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2. Оказывать помощь работникам, не являющимся членами Профессионального союза в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4. Обеспечивать совместно с работодателем проведение консультаций для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся их деятельности.

5. Обеспечивать информирование работников в области их трудовых прав, гарантий и обязанностей.

6. Оказывать работодателю помощь в подготовке Университета к новому учебному году и участвовать в работе комиссии по приемке помещений.

7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8. Ежегодно предоставлять Работодателю информацию о количестве работников – членов Профессионального союза.

9. Реализовывать социально-экономическую, профессиональную поддержку работников – членов Профессионального союза.

10. За счет средств профсоюзного бюджета может оказывать материальную помощь членам Профессионального союза.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует три года.

2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников РГППУ (филиалов, представительств и иных структурных подразделений).

3. Работодатель и профсоюзный комитет работников доводят текст Коллективного договора до сведения работников Университета в течение одного месяца со дня его принятия и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

5. В порядке контроля за выполнением Коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

6. При возникновении споров с работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники Университета вправе обратиться в профсоюзный комитет работников для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

8. Работодатель и председатель Профессионального союза могут ежегодно отчитываться о выполнении положений Коллективного договора на заседании Ученого совета Университета.

9. Один раз в три года на Конференции работников и обучающихся Университета заслушивается отчет о выполнении Коллективного договора за отчетный период, что предшествует принятию нового Коллективного договора.

10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до момента его принятия на Конференции работников и обучающихся Университета.

11. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ ЛОКАЛЬНЫХ
НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта, регулирующего порядок оплаты труда работников РГППУ, и обоснование по нему в Профсоюз.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо имеет предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

