

От работников РГГУ:

От работодателя:

Председатель

Ректор

профсоюзного комитета
первичной профсоюзной
организации

федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего
профессионального
образования

преподавателей и
сотрудников РГГУ

«Российский государственный
гуманитарный университет»

В.И. Марихина
«30» декабря 2013 г.
Первичная профсоюзная организация работников Российского государственного гуманитарного университета региональной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации
МОСКВА

Е.И. Пивовар
«31» декабря 2013 г.
(РГГУ)
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный гуманитарный университет»
МОСКВА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между

федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением
высшего профессионального образования

«Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ)

и

трудовым коллективом РГГУ

на 2013 - 2016 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Москва, 2013 г. № 1-8 от 14.01.2014 г.
С.И. Пивовар
С.И. Пивовар

СОДЕРЖАНИЕ

Номер раздела	Наименование раздела	Страницы
1.	Общие положения.	3 - 5
2.	Трудовые отношения.	5 - 8
3.	Рабочее время и время отдыха	8 - 11
4.	Оплата труда, социальные гарантии и компенсации	11 - 13
5.	Охрана труда и здоровья.	13 - 15
6.	Обеспечение деятельности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.	15 - 17
7.	Права и обязанности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.	17 - 18
8.	Контроль за выполнением коллективного договора.	18
9.	Ответственность за невыполнение коллективного договора	18
10.	Приложения	18

1. Общие положения

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

1.2. Между обучающимися в РГГУ и ректором университета заключается коллективное соглашение по вопросам обеспечения защиты их прав и законных интересов, прилагаемое к настоящему коллективному договору.

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», в Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, Уставе РГГУ, законодательных и других нормативно-правовых актах и направлен на:

- создание необходимых трудовых и социально-экономических условий для преподавателей и других работников РГГУ;

- улучшение положения работников в соответствии с действующими нормами трудового законодательства;

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в РГГУ;

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников РГГУ;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создание благоприятного психологического климата в трудовом коллективе;

- проведение мероприятий по организации оздоровления и отдыха работников.

1.4. Целью данного договора является обеспечение устойчивой социальной защиты научно-педагогических и иных 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, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- научно - педагогические и иные работники, вступившие в трудовые отношения с РГГУ (трудовой коллектив);

- работодатель - РГГУ, вступивший в трудовые отношения с научно - педагогическими и иными работниками, перечисленными в Правилах внутреннего трудового распорядка РГГУ;

- представителем научно - педагогических и иных работников является профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников РГГУ первичной профсоюзной организации в лице его председателя;

- представителем работодателя является администрация РГГУ в лице ректора РГГУ.

1.7. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны научно-педагогических и иных работников - трудовой коллектив, профсоюзный комитет преподавателей и сотрудников РГГУ;

- со стороны работодателя - ректор РГГУ.

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

1.9. Действие коллективного договора распространяется на весь профессорско-преподавательский состав, научных и иных работников РГГУ.

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

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

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

1.13. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Комитет общественных связей г. Москвы.

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

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

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

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

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

1.19. Текущий контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, включающей представителей обеих сторон, создаваемой приказом ректора РГГУ. Комиссия не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. Результаты работы комиссии публикуются в средствах массовой информации РГГУ.

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

1.21. Стороны с целью развития РГГУ и сохранения его кадрового состава обязуются развивать предпринимательскую деятельность, направленную на увеличение доходов, без нанесения ущерба учебному процессу и научным исследованиям в университете.

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

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

2. Трудовые отношения

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

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

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.58 ТК РФ), а также при заключении трудового договора с научно-педагогическими работниками (ст. 332 ТК РФ). В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в РГГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определённый сторонами трудового договора, с учётом особенностей, установленных ст. 332 ТК РФ. Заключению трудового договора с научно-педагогическими работниками (профессорско-преподавательский состав и научные работники), а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проводится согласно Положению о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ, утверждённому постановлением Правительства Российской Федерации от 26.11.2002 № 4114 и Уставу РГГУ.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ.

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

2.7. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работником трудового договора, который предусматривает 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 в РГГУ, регулирующее порядок осуществления выплат

стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в РГГУ показателей и критериев.

2.8. Работодатель 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 трудового договора, снижающие уровень правовых гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. При заключении каждого трудового договора РГГУ обязуется:

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

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

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст.60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законах (ст.ст.57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника, как правило, в порядке, установленном ст. 80 Трудового кодекса РФ;
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст.77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных структурных подразделениях с учётом мнения профсоюзного комитета преподавателей и сотрудников РГГУ (ст.82 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор с работником по инициативе работодателя по основаниям, указанным в пунктах 2, 3, 5, 6 «а», «б» ст.81 и в ст. 336. (см. ст.82, 373 ТК РФ) с учетом мотивированного мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

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

Также приложением к настоящему Коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о порядке выплаты материальной помощи, Положение об охране труда, Коллективное соглашение между РГГУ и обучающимися в РГГУ, Правила внутреннего распорядка обучающихся РГГУ.

2.12. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан:

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

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

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

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

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

- постоянно повышать свою квалификацию;

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

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

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

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

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

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

- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.14. Научно - педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений или отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

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

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

2.17. Все вопросы, связанные с изменением структуры РГГУ (преобразование, слияние, разделение, выделение), приводящие к изменению предусмотренных трудовым договором условий работы сотрудников, рассматриваются с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

2.18. Прием на работу работников оформляется Управлением кадров РГГУ в соответствии с трудовым законодательством РФ. Вновь принимаемые работники всех категорий должны быть ознакомлены с Уставом РГГУ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

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

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

3.4. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

3.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников РГГУ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета, трудовыми договорами, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового

законодательства и с учётом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

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

3.10. По согласованию с профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ работодатель вправе предоставлять один свободный оплачиваемый день в месяц, женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет.

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

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

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

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

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

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

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

За работу в ночное время (с 22 до 6 час.) производится доплата в размере 100% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.14. Педагогические работники могут привлекаться к работе в выходные дни в период проведения промежуточной и итоговой государственной аттестации студентов с предоставлением дополнительного дня отдыха. В нерабочие праздничные дни проведение занятий не допускается.

3.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учётом мнения профкома преподавателей и сотрудников РГГУ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в

полуполторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

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

3.17. Привлечение работников РГГУ к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка РГГУ, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Привлечение работников РГГУ к работе в Приёмной комиссии РГГУ осуществляется на основе гражданско-правовых договоров.

3.18. Время зимних и летних каникул обучающихся, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем профессорско-преподавательского состава. В эти периоды они могут привлекаться работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы во время каникул утверждается приказом ректора РГГУ.

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

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

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

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

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

3.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

- смерти близких родственников - 5 дней.

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

- ветеранам Великой Отечественной войны и участникам боевых действий - до 35 дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения или усыновления ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

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

3.27. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый выходной день одному из родителей школьника младших классов — 1 сентября.

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

3.29. Право педагогических работников РГГУ на длительный отпуск до одного года за 10-летний непрерывный педагогический стаж регулируется ст. 335 ТК РФ.

3.30. Научно-педагогическим работникам РГГУ предоставляется оплачиваемый творческий отпуск для завершения диссертаций:

- на соискание ученой степени кандидата наук - не более 3-х месяцев;

- на соискание ученой степени для доктора наук - не более 6-ти месяцев.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации

4.1. Оплата труда работников РГГУ производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утверждённым постановлением Правительства РФ от 14.02.2008 № 71, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Уставом РГГУ, Положением об оплате труда работников РГГУ и иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

4.2. Система оплаты труда работников РГГУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и формируется в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

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

4.4. 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, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, другими локальными нормативными актами.

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

4.6. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчёта за месяц устанавливаются 20-22 числа текущего месяца и 5-7 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.8. Местом выплаты заработной платы является касса РГГУ и кассы обособленных структурных подразделений РГГУ, а также банковские счета, открытые в РГГУ для перечисления заработной платы работникам.

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

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

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

4.12. Администрация РГГУ, допустившая задержку выплаты заработной платы работникам и иных сумм, причитающихся работнику, несёт ответственность, установленную действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

4.14. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации в соответствии со ст. 335 ТК РФ работодатель обязуется выделять средства для оплаты педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

4.15. Выплаты социального характера осуществляются РГГУ в соответствии с Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам РГГУ.

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

4.17. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

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

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

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

4.18. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации работодатель обязуется выделять средства для оплаты профессиональной подготовки и переподготовки работников РГГУ.

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

4.20. Работодатель и профком преподавателей и сотрудников РГГУ обеспечивают прикрепление работников РГГУ к медицинскому обслуживанию в поликлиниках г.Москвы, согласно Положению о прикреплении.

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

4.22. Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив РГГУ об использовании бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, а также о произведённых расходах на социальные нужды.

5. Охрана труда и здоровья

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

- Положение об охране труда в РГГУ;
- Соглашение по охране труда;

Положение о проверке знаний по охране труда работников РГГУ.

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

- безопасные условия труда работников, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте;
- безопасность работников при эксплуатации зданий сооружений и оборудования;
- приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.3. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ обеспечивает:

- обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим;
- проведение всех видов инструктажа работников: вводный инструктаж по охране труда при поступлении на работу, периодический инструктаж на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, внеплановый инструктаж при изменении правил по охране труда;
- проведение инструктажа работников сторонних организаций, участвующих в выполнении подрядных работ или оказывающих услуги РГГУ, в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»;
- информирование работников об условиях по охране труда на рабочих местах;
- проведение обучения по охране труда и аттестации инженерно-технических, административно - хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений РГГУ и других специалистов;
- организацию контроля за соблюдением безопасных условий труда на рабочих местах;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счёт РГГУ обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

5.4 Работник обязуется:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные для него медицинские осмотры;

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

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

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

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

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

5.9. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в подразделениях РГГУ в соответствии со ст. 212 ТК.

5.10. Результаты аттестации используются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- установления работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;

- контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- оценки профессионального риска;

- подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

- подготовки списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;

- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;

- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;

- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счёт средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.11. Аттестация рабочих (учебных) мест проводится не реже одного раза в пять лет. По результатам аттестации (переаттестации) работодатель совместно с профкомом преподавателей и сотрудников РГГУ ежегодно уточняет перечень профессий и работ, при выполнении которых работникам устанавливаются доплаты и льготы.

5.12. Работодатель обязуется для организации работы по охране труда, в том числе для аттестации рабочих мест, выделять средства, которые в первую очередь, расходуются на приобретение:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.22. Профком преподавателей и сотрудников РГГУ обязуется:

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

6. Обеспечение деятельности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ

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

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

6.3. После утверждения положений о структурных подразделениях, правил, инструкций и других локальных нормативных актов работодатель один экземпляр документа в обязательном порядке направляет в профком преподавателей и сотрудников РГГУ.

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

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

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

6.6. Работодатель предоставляет профкому преподавателей и сотрудников РГГУ для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт, предоставляет мебель и оборудование, телефоны, автотранспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, факсимильной и другими видами связи, в том числе Интернет, через соответствующие службы РГГУ в установленном порядке, обеспечивает охрану и уборку помещений.

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

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

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

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

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

6.12. Активно работающие члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в РГГУ, по ходатайству первичных профсоюзных организаций РГГУ могут быть материально поощрены работодателем.

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

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

6.15. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии членов профкома РГГУ, не допускать ограничение их деятельности.

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

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

6.18. С целью укрепления социального партнерства, работодатель оказывает помощь профсоюзному комитету в расширении численности профсоюзной организации, проводит линию на укрепление действующей профсоюзной организации, принимает решения с учётом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

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

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

7. Права и обязанности профкома преподавателей и сотрудников РГГУ

Профком преподавателей и сотрудников РГГУ:

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Участвует в работе комиссий РГГУ по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

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

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

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

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

8. Контроль за выполнением коллективного договора

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

8.2. Представители работодателя и первичных профсоюзных организаций РГГУ в порядке осуществления контроля за выполнением условий настоящего коллективного договора вносят представления об устранении выявленных нарушений, привлечении виновных к ответственности и обязуются не реже 1-го раза в год проводить обсуждение хода выполнения данного коллективного договора на совместном заседании ректората и профкома преподавателей и сотрудников РГГУ.

9. Ответственность за невыполнение коллективного договора

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

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

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о порядке выплаты материальной помощи.

4. Положение об охране труда.
5. Коллективное соглашение между РГГУ и обучающимися в РГГУ
6. Правила внутреннего распорядка обучающихся РГГУ.