

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель объединенной первичной  
профсоюзной организации  
РГПУ им. А. И. Герцена

Ректор

*Хайновская* Т. А. Хайновская

С. И. Богданов

«23» декабря 2020 г.

«23» декабря 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2021–2023 годы

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 30 " декабря 2020 г.  
рег. № 14533/20-КД  
Подпись *[Signature]*

ПРИНЯТ  
конференцией РГПУ им. А. И. Герцена  
протокол от 23 декабря 2020 г.  
№ 1

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, заключенный в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (далее – университет, РГПУ им. А. И. Герцена), направленный на обеспечение стабильной и эффективной деятельности университета и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

Коллективный договор является организационно-правовой основой взаимоотношений между работодателем в лице ректора и работниками в лице председателя объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена.

1.2. Сторонами коллективного договора, совместно именуемыми в дальнейшем «Стороны», являются:

1.2.1. Работодатель в лице ректора РГПУ им. А. И. Герцена, в дальнейшем именуемый «Работодатель».

1.2.2. Работники университета, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице председателя объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена, именуемого в дальнейшем «Представитель работников».

1.3. Коллективный договор, приложения и дополнения к нему подписываются со стороны Работодателя ректором РГПУ им. А. И. Герцена, со стороны работников университета председателем объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена.

1.4. Положения коллективного договора обязательны для выполнения всеми должностными лицами и работниками университета.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников университета.

1.6. Работодатель обязан отвечать на запросы объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена, связанные с выполнением настоящего коллективного договора, в двухнедельный срок в письменном виде.

1.7. Стороны договорились о нижеследующем:

1.7.1. Объединенная первичная профсоюзная организация РГПУ им. А. И. Герцена (далее – Профсоюз) является представителем интересов работников университета при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении университетом, рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

1.7.2. Коллективный договор устанавливает для работников университета дополнительные трудовые и социально-экономические льготы, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством.

1.7.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе в установленном законодательством порядке вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. В случае, если Профсоюз или Работодатель выступают с предложениями о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, другая сторона обязана вести переговоры по этому вопросу.

1.7.4. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. В целях развития социального партнерства, Стороны признали обязательным нижеследующее:

1.8.1. Представители Профсоюза участвуют в работе Ученого совета университета и Ученых советов структурных подразделений.

1.8.2. Стороны проводят взаимные консультации, предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников и обучающихся университета.

1.8.3. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель учитывает мнение Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс). При этом Работодатель и Профсоюз оперативно обеспечивают друг друга получаемой информацией по этим вопросам.

По запросу Профсоюза Работодатель предоставляет ему локальные нормативные акты, в которых устанавливаются правила, регулирующие трудовые отношения работников университета в целом (трудового коллектива), а также регулирующие социально-экономические вопросы деятельности университета.

1.9. Текст коллективного договора и информация о его выполнении публикуются на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.10. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников университета по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, а также принятые без соблюдения порядка учета мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и настоящим коллективным договором, являются недействительными.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2021 года и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 ноября 2023 года. В случае отсутствия инициативы обеих Сторон по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, действие его продлевается на трехлетний срок.

1.12. В случае реорганизации Сторон коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.14. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется обеими Сторонами.

1.15. В случае форс-мажорных обстоятельств (действия органов власти и управления, в результате которых выполнение обязательств по данному коллективному договору становится невозможным, массовые беспорядки, неполное получение (неполучение) субсидий, в том числе на иные цели, нестабильное финансовое положение университета и иные чрезвычайные ситуации) Стороны безотлагательно проводят консультации по внесению необходимых изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, исходя из сложившейся ситуации. Стороны в этом случае не несут ответственности за невыполнение обязательств по данному договору.

1.16. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях

изменения наименования университета, изменения типа учреждения, реорганизации университета, а также расторжения трудового договора с ректором университета.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом, регулируются законодательством, уставом университета и настоящим коллективным договором.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовой договор с работниками заключается в виде эффективного контракта в соответствии с законодательством и локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор включаются сведения, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством или коллективным договором, являются недействительными.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, установленных Трудовым кодексом.

2.4. Замещение должностей педагогических работников и научных работников в университете производится по трудовому договору, заключаемому как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора, но не более пяти лет.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и на замещение отдельных должностей научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Должности ректора, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными, порядок проведения выборов определяется уставом университета.

С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

2.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

2.7. Работники университета могут привлекаться Работодателем для выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации, только с их письменного согласия при условии заключения соглашения с указанием сроков, условий и размеров дополнительной оплаты.

2.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штатов, рассматриваются с учетом мнения Профсоюза с целью обеспечения социальных гарантий работников.

2.9. При возникновении ситуаций, которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профсоюза вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на таких условиях, то трудовой договор расторгается в соответствии с Трудовым кодексом с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Отмена режима неполного рабочего времени производится Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.10. О предполагаемом массовом сокращении численности или штата работников университета, его подразделений (в том числе о переводе на режим неполной занятости) Работодатель обязан уведомить Профсоюз не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с обоснованием необходимости проведения сокращения.

Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации и мероприятия, направленные на трудоустройство высвобождаемых работников, их переквалификацию.

За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками – членами профсоюза сохраняется членство в профсоюзной организации на период их трудоустройства, но не более шести месяцев.

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников университета имеют также работники, которым осталось два или менее двух лет до достижения пенсионного возраста, если они проработали в университете свыше десяти лет, а также работники – не освобожденные заместители председателя объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена.

2.13. При увольнении по сокращению штата в дополнение к выходному пособию, установленному законодательством, по ходатайству Профсоюза работникам,

проработавшим в университете непрерывно на момент увольнения свыше 20 лет, выплачивается не менее 100 % среднего месячного заработка.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

2.15. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом университета, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем должностных обязанностей.

2.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.17. Работодатель создает необходимые условия для обеспечения учебного процесса, проведения научной, методической и воспитательной работы и хозяйственной деятельности в университете.

2.18. Работодатель устанавливает режим рабочего времени и трудовые (должностные) обязанности работников.

2.19. 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.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

2.20. Работодатель предоставляет работникам установленные законом льготы, гарантии и компенсации.

2.21. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи заявления выдать работнику безвозмездно копии документов, связанные с работой и заверенные в установленном в университете порядке.

2.22. Работодатель создает условия для повышения квалификации работников.

2.23. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, иными наградами университета), а также осуществляет материальное поощрение в соответствии с пунктом 5.15 коллективного договора.

### **3. Рабочее время**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка университета, условиями трудового договора и коллективного договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, установленном законодательством, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе, по аналогичной должности, специальности, профессии.

3.3. Учебная нагрузка, превышающая объемы учебной нагрузки, устанавливаемые в соответствии с пунктом 3.2 настоящего коллективного договора, допускается при условии заключения соглашения с педагогическим работником о выполнении дополнительной учебной нагрузки и установлении дополнительной оплаты.

3.4. Стороны договорились о нижеследующем:

– режим работы работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами. Режим работы педагогических работников также регулируется расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком индивидуальным планом работы преподавателя;

– время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для педагогических и иных работников, обеспечивающих учебный процесс. В эти периоды Работодатель вправе привлекать их к педагогической, организационной и другой работе в пределах рабочего времени.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю по личному заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.7. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

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

3.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.10. Привлечение работников к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить или закончить начатую работу, которая

вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества университета, либо создать угрозу для жизни и здоровья людей;

– при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работы для значительного числа работников;

– для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

3.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

– при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

– при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

– при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Привлечение работников 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 университета в целом или его структурных подразделений.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

– для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

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

#### 4. Время отдыха

4.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников университета не может быть менее сорока двух часов.

4.3. Для работников университета, чья работа непосредственно не связана с учебным процессом, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Для педагогических работников и иных работников, чья работа непосредственно связана с учебным процессом, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

4.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и настоящим коллективным договором.

4.6. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется на основании письменного заявления работника.

В случае подачи заявления на предоставление длительного отпуска одновременно несколькими педагогическими работниками очередность его предоставления устанавливает Работодатель.

Длительный отпуск может быть разделен на части на основании письменного заявления работника, с учетом того, что общая продолжительность длительного отпуска не должна превышать одного года.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В случае болезни в период нахождения в длительном отпуске, длительный отпуск продлению не подлежит.

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, для которых

работа в университете является основной. Время нахождения в длительном отпуске оплате не подлежит.

4.7. Для других категорий работников университета ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (если иная продолжительность отпуска не установлена законом), а работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день в удобное для них время.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза 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.

4.9. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.10. Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных трудовым законодательством) не допускается.

4.11. Матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 14 лет, а также матерям-одиночкам (одинокому родителю), имеющим детей до 16 лет, Работодатель может предоставить:

- работу в режиме гибкого рабочего времени;
- работу в режиме неполной рабочей недели с оплатой за фактически отработанное время;
- дополнительный выходной день один раз в месяц без сохранения заработной платы.

4.12. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка – учащегося младших классов (1–4 класс), предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска в День знаний (01 сентября).

4.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.14. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника

предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей (усыновленных), призыва детей (усыновленных) для прохождения военной службы, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом.

Перечень должностей работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается Правилами внутреннего трудового распорядка университета в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.17. При предоставлении работнику путевки в медицинскую организацию (санаторно-курортную организацию) для получения санаторно-курортного лечения работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом периода санаторно-курортного лечения.

4.18. Работнику, имеющему право на назначение страховой пенсии, по его письменному заявлению может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для обращения за установлением страховой пенсии в установленном порядке продолжительностью до 2 календарных дней.

## **5. Оплата труда**

5.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (далее – Положение о системе оплаты труда).

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Не допускается выплата заработной платы в неденежной форме.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Заработная плата работникам университета выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, и, как правило, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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 пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Если первый день выплат совпадает с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня, а при необходимости, начиная со среды перед выходным или праздничным днем. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается, как правило, в размере не менее 40% от заработной платы, причитающейся работнику в текущем месяце.

5.7. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначаются в течение 10 календарных дней со дня обращения работником за их получением с необходимыми документами. Выплата назначенных пособий осуществляется в ближайший день, установленный для выплаты заработной платы.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Повышенный размер оплаты труда устанавливается за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отличающимися от нормальных условий. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом результатов аттестации рабочих мест.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в отношении работников, получающих должностной оклад, в размере:

- одинарной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– двойной часовой ставки (части должностного оклада за час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день в отношении работников, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам – оплачивается в размере двойной часовой тарифной ставки.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Когда на выходной или праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Размер часовой ставки определяется в порядке, установленном Положением о системе оплаты труда.

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

5.10. Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном (до 50% должностного оклада, рассчитанного за час работы) по сравнению с работой в нормальных условиях, кроме лиц, работающих по графику сменности, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. В случае образования комиссии по трудовым спорам, членам этой комиссии предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в следующих случаях:

– в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

– в подразделениях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;

– в подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

5.15. Стороны договорились, что материальное поощрение работников университета осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.16. При увольнении в связи с выходом на пенсию Работодатель по ходатайству Профсоюза выплачивает работнику, проработавшему непрерывно в университете на день увольнения свыше двадцати лет, выходное пособие в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

## 6. Социальная сфера

6.1. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при сдаче в аренду, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении университета, Работодатель не должен допускать ухудшения условий труда и быта работников.

6.2. Работодатель организует оказание работникам первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья.

6.3. Работодатель предоставляет по заявкам Профсоюза спортивные залы и площадки в свободное от учебных занятий и плановых мероприятий время, для проведения спортивной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками университета.

6.4. Работодатель по ходатайству Профсоюза компенсирует один раз в год стоимость занятий в спортивных клубах, фитнес-центрах работникам, проработавшим в университете непрерывно не менее 3 лет, в размере не более 30% от стоимости и не более 4 000,00 руб. при представлении оригиналов документов, подтверждающих расходы.

6.5. Работодатель предоставляет по заявкам Профсоюза в свободное от учебных занятий и других плановых мероприятий время помещение для проведения общественных мероприятий с работниками университета и лицами, ранее работавшими в университете.

6.6. Работодатель обязуется вносить обязательные страховые взносы за работников университета в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Работодатель создает условия для организации добровольного медицинского страхования работников. Работодатель предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности оплату части стоимости полисов добровольного медицинского страхования работников в общем объеме не менее 5 000 000,00 руб. в год.

6.8. Работодатель по ходатайству Профсоюза оплачивает часть стоимости полисов добровольного медицинского страхования работников в пределах средств, предусмотренных в соответствии с пунктом 6.7 настоящего договора. Размер оплаты для работников, проработавших в университете непрерывно 20 и более лет, награжденных ведомственными и университетскими наградами, составляет не менее 50 % стоимости услуг добровольного медицинского страхования.

6.9. Работодатель создает условия для организации негосударственного пенсионного обеспечения работников.

6.10. Работодатель вправе осуществлять в соответствии с пунктом 6.9 негосударственное пенсионное обеспечение работников, имеющих особые заслуги перед университетом и проработавших в университете непрерывно 20 и более лет, награжденных ведомственными и университетскими наградами.

6.11. Работодатель обязуется один раз в год в рабочее время создавать условия для прохождения работниками университета флюорографии по месту работы.

6.12. В случае смерти работника родственнику или уполномоченному лицу, осуществляющему организацию похорон, выплачивается единовременное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации и материальная помощь в размере не менее 10 000,00 руб.

6.13. Работодатель организует питание работников в соответствии с действующими нормативами и правилами.

6.14. Работодатель по ходатайству Профсоюза компенсирует один раз в три года стоимость путевки на санаторно-курортное лечение в размере 50% стоимости путевки (но не более 25 000,00 рублей) работникам, проработавшим в университете непрерывно не менее 15 лет.

6.15. Работодатель осуществляет выплату материальной помощи работникам в соответствии с локальными нормативными актами.

6.16. Работодатель по ходатайству Профсоюза выплачивает работнику

единовременную выплату в связи с трудовым юбилеем в размере должностного оклада по достижении работником непрерывного трудового стажа в РГПУ им. А. И. Герцена 25 лет и каждые последующие 10 лет (35, 45, 55, 65 лет). Указанная выплата производится не позднее 3 месяцев со дня трудового юбилея.

6.17. Работодатель по ходатайству Профсоюза оплачивает или компенсирует (при представлении оригиналов документов, подтверждающих расходы) родственникам или иному лицу, осуществляющему организацию похорон и осуществившему оплату ритуальных услуг, стоимость ритуальных услуг в размере до 10 000,00 рублей в случае смерти работников, проработавших в университете непрерывно не менее 5 лет.

6.18. Работодатель на безвозмездной основе предоставляет работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (включительно), детские новогодние подарки.

6.19. Работодатель по ходатайству Профсоюза компенсирует один раз в год часть стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря для детей работников университета, в размере до 30% от стоимости путевки и не более чем 5 000,00 руб. при представлении оригиналов договора об организации отдыха детей работников в детском оздоровительном лагере и документов, подтверждающих оплату.

6.20. Работодатель по ходатайству Профсоюза компенсирует один раз в год стоимость общеразвивающих занятий для детей (в возрасте до 18 лет) работников университета в секциях, кружках, студиях в размере до 30 % стоимости, но не более 3 000,00 рублей в отношении каждого ребенка при представлении оригиналов документов, подтверждающих расходы.

6.21. Работодатель отчисляет объединенной первичной профсоюзной организации РГПУ им. А. И. Герцена денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере до 1 000 000 рублей в год.

## **7. Охрана труда**

7.1. Работодатель обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Работодатель обязуется разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель информирует каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах.

7.3. Работодатель в соответствии с законодательством организует профилактический медицинский осмотр работников по установленному перечню профессий.

Работодатель обеспечивает обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также лиц в возрасте до 18 лет.

7.4. Работодатель обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. В университете создается комиссия по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза. Комиссия по охране труда в своей работе руководствуется Положением о комиссии по охране труда РГПУ им. А. И. Герцена и является составной частью системы управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в организации работы по охране труда в структурных подразделениях.

7.6. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья подлежит оплате в размере среднего заработка.

7.7. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

При необеспечении работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от него исполнения трудовых обязанностей, время простоя работника по этой причине подлежит оплате в размере среднего заработка.

7.8. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, имеющим на это право в соответствии с законодательством. По письменному заявлению работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена ежемесячной денежной компенсацией в размере, эквивалентном стоимости пастеризованного молока жирностью 2,5–3,2 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по городу Санкт-Петербургу, определяемом, исходя из данных Федеральной службы государственной статистики.

7.9. Работодатель обеспечивает корпуса университета в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами пожаротушения, аптечками для оказания первой помощи с минимально необходимым набором медикаментов.

7.10. Работодатель ежегодно выделяет средства на охрану труда в размере 2,0% от фонда оплаты труда.

7.11. Работодатель и Профсоюз ежегодно заключают соглашение по охране труда.

Соглашение по охране труда включает перспективный план мероприятий по подготовке зданий и сооружений, инженерных систем, общежитий, учебных помещений и пунктов общественного питания и медицинского обслуживания к учебному году в соответствии с установленными нормативами.

Соглашение по охране труда контролируется ежеквартально с внесением необходимых изменений и дополнений.

7.12. Работнику, получившему травму на производстве, оказывается материальная помощь в случае утраты трудоспособности на срок свыше 20 календарных дней и при отсутствии вины работника.

7.13. Для расследования несчастного случая на производстве незамедлительно создается комиссия в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профсоюза. Порядок расследования несчастных случаев на производстве регламентируется Положением об организации и проведении расследования несчастных случаев на производстве в РГПУ им. А. И. Герцена.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

7.14. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в

любых экспертизах на соответствие условий труда требованиям охраны труда. В то же время в случае не достижения соглашения с Работодателем он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов за счет средств Профсоюза.

Заключение независимой экспертизы представляется Профсоюзом Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если заключение подтверждает мнение Профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на здоровье, Работодатель принимает меры к устранению отрицательных факторов.

7.15. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты:

- за работу во вредных, опасных условиях – 12% оклада по профессиональной квалификационной группе;
- за работу в особо вредных, особо опасных, особо тяжелых условиях – 24% оклада по профессиональной квалификационной группе.

Работодатель и Профсоюз осуществляют совместный контроль за соблюдением норм охраны труда.

7.16. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет не менее 7 календарных дней, в соответствии с локальным нормативным актом.

7.17. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.18. Работодатель в случае необходимости проводит радиологическую и химическую проверку производственных помещений и территории университета.

7.19. Работодатель обязуется обеспечивать и контролировать установленный нормами и правилами охраны труда тепловой режим в помещениях и другие санитарные нормы условий труда, работу вентиляционных систем.

7.20. Работодатель организует в установленном порядке утилизацию отработанных химических реактивов, ртути, люминесцентных ламп и прочих материалов.

7.21. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по подготовке зданий и сооружений университета к работе в осенне-зимний период.

7.22. Работодатель обеспечивает охрану зданий и помещений университета.

7.23. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законных прав и интересов работников, предоставлением установленных компенсаций и льгот, возмещением вреда потерпевшим и семьям погибших от несчастных случаев на производстве.

7.24. Уполномоченный Профсоюза по охране труда в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением исполкома Федерации независимых профсоюзов России от 18.10.2006 № 4-3 и Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда

профессионального союза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Министерства труда Российской Федерации от 08.04.1994 № 30, контролирует:

- соблюдение в университете законодательных и других нормативных актов по охране труда, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;
- соблюдение Работодателем норм рабочего времени и времени отдыха, соблюдение режима труда и отдыха беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, рациональное использование труда подростков, молодежи и обучающихся без отрыва от производства до 17 лет;
- соблюдение графика проведения периодических медицинских осмотров, предусмотренных действующим законодательством;
- своевременное выполнение мероприятий по подготовке университета к работе в осенне-зимний период;
- эффективность работы вентиляционных систем, исправное состояние санитарно-технических помещений;
- своевременное выполнение предписаний государственных органов надзора за соблюдением требований охраны труда;
- своевременное расследование несчастных случаев, происшедших на производстве и выполнение мероприятий по их предупреждению;
- возмещение вреда, причиненного здоровью работника в университете в результате несчастного случая или профзаболевания.

7.25. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченного профсоюза по охране труда. По ходатайству Профсоюза Работодатель предоставляет уполномоченному профсоюзу по охране труда время для выполнения возложенных на него обязанностей (не более одного рабочего дня в месяц) с сохранением среднего заработка.

7.26. В соответствии со статьями 25, 26 и 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченному Профсоюзу по охране труда устанавливаются следующие социальные гарантии:

- уполномоченный Профсоюза по охране труда, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу и не может быть уволен по инициативе Работодателя (кроме случаев увольнения за виновные действия) без предварительного согласия Профсоюза;
- уполномоченный Профсоюза по охране труда не может быть уволен в течение двух лет после окончания срока его полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения им действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;
- при невозможности после окончания срока полномочий предоставления уполномоченному Профсоюзу по охране труда соответствующей работы, ему сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев и на период до одного года – в случае его учебы или переквалификации;
- уполномоченный Профсоюза по охране труда пользуется правами и льготами наравне с освобожденными профсоюзными работниками, установленными коллективным договором.

## **8. Обеспечение прав деятельности Профсоюза**

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель и должностные лица обязаны соблюдать права Профсоюза,

содействовать его деятельности.

8.2. Профсоюз вправе обращаться к Работодателю по вопросам устранения нарушений законодательства Российской Федерации, с предложениями о принятии необходимых локальных нормативных актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать данные обращения и сообщать мотивированные ответы.

8.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профсоюза.

8.4. Работодатель гарантирует Представителю работников получение по его запросу информации по вопросам труда и социально-экономического развития университета. Профсоюз и его представители обязуются рассматривать всю предоставляемую информацию, как конфиденциальную.

8.5. Работодатель предоставляет безвозмездно в пользование Профсоюзу помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием и мебелью, а также оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернет. При необходимости по заявкам Профсоюза Работодатель предоставляет помещения для проведения собраний работников университета, а также транспортные средства.

8.6. Работодатель и Профсоюз договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы членов профсоюза при наличии письменного заявления работника и перечисляются на расчетный счет Профсоюза.

8.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, председателя Профсоюза (его заместителей), руководителей выборных коллегиальных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, работников, указанных в части первой статьи 81 Трудового кодекса, допускается с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

8.8. Члены выборных профсоюзных коллегиальных органов, уполномоченные по охране труда и социальному страхованию, представители Профсоюза в создаваемых в университете совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время выполнения общественных обязанностей в интересах работников университета, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.9. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность).

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, с председателем Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.11. Работодатель может применять меры поощрения, в том числе материальные, к представителям Профсоюза, освобожденным от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.12. Работодатель может по представлению Профсоюза применять меры поощрения профактиву университета за значительный объем работы при выполнении

общественно-значимых работ, в том числе материальные, в соответствии с утвержденным в университете Положением о системе оплаты труда.

8.13. Работодатель содействует представителям Профсоюза в осуществлении их прав, установленных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.14. Представители Профсоюза вправе участвовать в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

## **9. Обязательства Профсоюза**

Профсоюз обязуется:

9.1. Защищать права и интересы работников и обучающихся во всех сферах жизнедеятельности университета, в том числе при необходимости вынося вопросы на рассмотрение Ученого Совета университета.

9.2. Принимать участие в разработке и обсуждении проектов перспективного и текущего планов развития университета, его социально-бытовой инфраструктуры.

9.3. Принимать активное участие в разработке предложений по совершенствованию организации учебного процесса, повышению успеваемости и учебной дисциплины, созданию необходимых условий для рационального использования учебного и рабочего времени.

9.4. Осуществлять различные виды материальной поддержки работников.

9.5. Осуществлять финансирование культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы с работниками и обучающимися университета.

9.6. Осуществлять контроль за организацией питания работников и обучающихся.

9.7. Осуществлять работу по организации отдыха работников, оказывать содействие работникам в приобретении путевок для отдыха и оздоровления по льготным ценам.

9.8. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда, ежегодно заключаемого между Работодателем и Профсоюзом.

9.9. Проводить спортивные университетские и культурные праздники для работников университета.

9.10. Принимать участие по согласованию с Работодателем в разработке локальных нормативных актов.

9.11. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением коллективного договора, регулярно информировать работников о его выполнении.

9.12. Содействовать Работодателю в обеспечении эффективной деятельности университета.

9.13. Способствовать реализации принимаемых Работодателем решений по улучшению условий труда.

9.14. Содействовать выполнению работниками режима рабочего времени и обязанности бережно относиться к имуществу университета, соблюдать чистоту в аудиториях, корпусах и на территории университета и других обязанностей работников, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами университета.

9.15. Давать ответы на запросы Работодателя по выполнению коллективного договора в двухнедельный срок в письменном виде.

9.16. Вести учет членов Профсоюза и представлять списки членов Профсоюза по запросу Работодателя в двухнедельный срок.

## **10. Ответственность сторон коллективного договора**

Стороны несут ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору в соответствии с действующим законодательством.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

Ректор Варуать одик (21) лист

Ректор

Богданов С.И.

20 20

