Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский экономический университет
имени Г. В. Плеханова»

Председатель профсоюзной организации ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»	Ректор ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. В. Плеханова»
_____Ю. И. Смирнов	_____В. И. Гришин
28 декабря 2017 г.	28 декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Г. В. ПЛЕХАНОВА»

(действует в течение 2018–2020 гг.)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 236 от 15.04 2018 г.

Москва 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, а также другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», именуемое далее «Работодатель», в лице ректора Гришина Виктора Ивановича, и работники Университета, именуемые далее «Работники», в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Смирнова Юрия Игоревича.

Коллективный договор может заключаться и в обособленных структурных подразделениях РЭУ им. Г.В. Плеханова (далее – Вуз) после прохождения процедуры согласования с курирующим проректором и профсоюзной организацией головного Вуза.

Для проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в обособленных структурных подразделениях Вуза Работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК РФ. При этом правом представлять интересы Работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом (ч. 2 – 5 ст. 37 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников РЭУ им. Г.В. Плеханова, за исключением работников обособленных структурных подразделений, в которых заключен свой коллективный договор.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В.

Плеханова» между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные отношения, возникающие из взаимных обязательств сторон на основе социального партнерства, направленные на решение задач в области обеспечения социально-экономических прав и интересов Работников Вуза, повышение качества подготовки специалистов, защиту интересов и дальнейшее повышение имиджа Вуза.

Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем Работников.

Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- развитие социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Вуза независимо от принадлежности к профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству (за исключением отдельных специально оговоренных положений), работающих во всех структурных подразделениях Вуза. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Вуза, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Вуза, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в Вузе могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.9. Основные права и обязанности Работников:

1.9.1. Работники имеют право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении Вузом;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.9.2. Работники обязаны:

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

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Вуза;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– соблюдать правила организации пожарной безопасности на территории, в зданиях, помещениях и сооружениях Вуза;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

– незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.10. Основные права и обязанности Работодателя:

1.10.1. Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Вуза;

– привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– принимать локальные нормативные акты;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.10.2. Работодатель обязан:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

– предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Вузом;

– обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.11. Работодатель включает профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились, что:

2.1. При поступлении на работу в Вуз трудовые отношения должны быть оформлены путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, должностей научных работников в Вузе, а также при переводе на эти должности работников организовывать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующих должностей в соответствии с локальными нормативными актами Вуза и действующим законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должно соответствовать требованиям, предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Изменения условий трудового договора с работником допускается по соглашению сторон.

2.5. При заключении трудового договора в него может быть включено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей обособленных структурных подразделений, указанных в Уставе Вуза, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6 месяцев).

Для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6. При принятии решения о массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата Работников Вуза - 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней, связанном с проведением структурных преобразований в отрасли, реорганизацией, перепрофилированием структурных подразделений – не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом профсоюзную организацию Вуза, а также органы службы занятости, в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2.7. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью, лица, имеющие почетное звание «Ветеран труда Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова».

2.8. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест.

2.9. Обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний.

2.10. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, производить в день увольнения.

2.11. При признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением Работодатель выплачивает Работнику дополнительно двухнедельное выходное пособие.

2.12. При увольнении Работника, достигшего пенсионного возраста, по его личному заявлению Работодатель выплачивает ему выходное пособие:

- проработавшим в Вузе свыше 15 лет – в размере 15 000 рублей;
- проработавшим в Вузе свыше 20 лет – в размере 30 000 рублей;
- проработавшим в Вузе свыше 30 лет – в размере 45 000 рублей;
- проработавшим в Вузе свыше 40 лет – в размере 60 000 рублей;
- проработавшим в Вузе свыше 50 лет – в размере 75 000 рублей.

2.13. При приеме на работу Работника до заключения с ним трудового договора Работодатель обязуется ознакомить его под роспись с должностной инструкцией, с коллективным договором, с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.14. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- введение и применение системы нормирования труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждение графика сменности, отпусков;
- утверждение формы расчетного листка;

другие документы, затрагивающие интересы Работников.

2.15. Объем учебной нагрузки научно-педагогических и иных педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

2.16. Не планировать педагогическую работу в один день более 6 часов аудиторных занятий при условии проведения занятий 6 дней в неделю. При составлении расписания учебных занятий преподавателя рекомендуется не допускать наличие двух «окон» в расписании в один день.

2.17. Установление либо изменение условий труда (и иных социально-экономических условий) Работников осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией.

2.18. Для членов Профсоюзной организации Профсоюз берет на себя обязательства:

– по желанию Работника оказывать ему помощь при заключении трудового договора;

– защищать интересы Работников в случае нарушений условий трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре по личному заявлению Работника по вопросам, входящим в компетенцию профсоюзной организации;

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе Работника бесплатные юридические консультации в юридических службах Общероссийского профсоюза образования, Московской Федерации профсоюзов, Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оплачивать труд каждого Работника в соответствии с трудовым договором и с учетом его трудового вклада и качества труда.

3.2. Оплату труда Работников производить в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» из средств, выделяемых Министерством образования и науки Российской Федерации ассигнований на оплату труда, а также иных средств.

3.3. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

3.4. При исчислении различного вида пособий и выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, необходимо руководствоваться минимальным уровнем заработной платы, установленной в соответствующем регионе.

3.5. Система премирования Работников разрабатывается по согласованию с профсоюзной организацией с обязательным обеспечением гласности.

3.6. Производить выплату заработной платы два раза в месяц 5-го и 20-го числа каждого месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, перечислять её накануне этого дня.

Уважительной причиной нарушения установленных сроков выплаты заработной платы может являться лишь невыделение денежных средств на заработную плату Министерством образования и науки Российской Федерации или их непоступление на лицевой счет Вуза в полном объеме.

3.7. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо 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.

3.8. Работникам, уходящим в отпуск, оплата производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.9. Включать представителей профсоюзной организации в состав аттестационно-квалификационных комиссий, а также комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов.

3.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов, установленных статьей 236 ТК РФ.

3.11. Ежегодно информировать коллектив Работников Вуза об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

3.12. Обязательства профсоюзной организации:

– принимать участие в работе аттестационных комиссий Вуза и других комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов;

– контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы;

– оперативно рассматривать и вносить предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда;

– проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы Работникам (по заявлению Работника).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Соблюдать режим рабочего времени в Вузе, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

4.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени в Вузе для педагогических работников не более 36 часов в неделю, для остальных Работников не более 40 часов в неделю.

4.3. Привлекать Работников к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с их письменного согласия и согласия профсоюзного комитета. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и максимум 120 часов в год.

Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или, по желанию Работника, предоставлять другой день отдыха.

4.4. Сокращать продолжительность работы для всех категорий Работников накануне праздничных нерабочих дней в соответствии с ТК РФ.

4.5. Установить неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

– по соглашению между Работником и Работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

4.6. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Вуза, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее чем за две недели до его начала.

4.7. Разделять по желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях в связи с производственной необходимостью переносить отпуск полностью или частично на другой год.

4.8. Предоставлять супругам, родителям и детям, работающим в Вузе, право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.9. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника и при наличии денежных средств заменить часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

4.10. Работникам, столкнувшимся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, предоставлять безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

– ветеранам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней

в году;

– работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;

– для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день;

– в связи с бракосочетанием детей Работников – до 2 календарных днейв году;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных днейв году;

– при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) – до 2 календарных днейв году;

– для ликвидации аварии в доме – до 3 календарных днейв году;

– для проводов детей в армию – до 3 календарных днейв году;

– в связи с бракосочетанием – до 5 календарных днейв году;

– в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней в году;

– для участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных днейв году;

– в других случаях – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

По соглашению между Работником и Работодателем право на получение отпуска без сохранения заработной платы предоставляется женщинам, имеющим детей от 3 до 6 лет, – до 1 года.

4.11. Предоставлять Работникам, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней по основаниям, указанным в ч.2 ст. 116 ТК РФ.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставленный настоящим пунктом, может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительный отпуск не подлежит денежной компенсации. В случае неиспользования в течение одного годового периода дополнительный оплачиваемый отпуск на следующий период работы не переносится. Дополнительный отпуск 14 календарных дней предоставляется после использования основного отпуска 28 календарных дней.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с законодательством и могут суммироваться

с дополнительным отпуском, установленным настоящим пунктом Коллективного договора.

Данный пункт вводится в действие с 01.01.2019.

В период с 01.01.2018 по 31.12.2018 действует следующая редакция:

«4.11. Предоставлять Работникам дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (за исключением профессорско-преподавательского состава) сверх ежегодно оплачиваемого отпуска в количестве 28 календарных дней, предоставляемого согласно действующему трудовому законодательству. В случае если Работник имеет право на дополнительный отпуск по законодательству, данный отпуск прибавляется к дополнительному отпуску, установленному настоящим пунктом коллективного договора.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения реализовать право на указанный отпуск в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков».

4.12. Предоставлять педагогическим работникам Вуза дополнительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с сохранением места работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ, Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:

5.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

5.2. Обеспечить деятельность комиссии по социальным вопросам в Вузе в соответствии с принятым Положением.

5.3. В целях укрепления здоровья Работников предусмотреть частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение для Работников Вуза из средств от иной приносящей доход деятельности и решением Комиссии по социальным вопросам.

5.4. Предоставлять на льготных условиях путевки в спортивно-оздоровительный центр «Анапа» (далее СОЦ «Анапа») и другие социальные объекты для Работников Вуза и членов их семей., а также для «Ветеранов труда РЭУ», находящихся на заслуженном отдыхе.

5.5. По решению профсоюзной организации осуществляются дотации на путевки в СОЦ «Анапа» и другие социальные объекты (для членов профсоюза).

5.6. Предоставлять по согласованию с профсоюзной организацией льготные путевки в СОЦ «Анапа» для льготных категорий Работников: для ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов боевых действий, для участников ликвидации аварии на Чернобыльской атомной электростанции или проживавших на загрязненных в результате аварии на ЧАЭС территориях, «Ветеранов труда РЭУ им. Г.В. Плеханова» и иным льготным категориям Работников по решению Комиссии по социальным вопросам.

Размер льгот устанавливается Ученым советом Вуза.

5.7. Обеспечивать совместно с профсоюзной организацией СОЦ «Анапа» спортивным инвентарем, художественной литературой, периодическими изданиями.

5.8. Обеспечить медицинское обслуживание Работников в санатории-профилактории Вуза. Поддерживать в работоспособном состоянии материально-техническую базу санатория-профилактория, расширять спектр предоставляемых медицинских услуг.

5.9. Предоставить возможность льготного добровольного медицинского страхования (для членов профсоюза).

5.10. Оказывать помощь Работникам в оплате медицинских услуг (дорогостоящие сложное стационарное обследование, лечение, операция).

5.11. Организовывать льготный отдых для детей Работников в оздоровительных лагерях и санаториях. Предоставлять дополнительные скидки на детские путевки из средств профсоюза (для членов профсоюза).

5.12. Организовывать льготное экскурсионное обслуживание Работников (для членов профсоюза).

5.13. Предоставлять Работникам и детям Работников Вуза льготы по обучению в Вузе на основе соответствующего Положения.

5.14. Предоставлять детям Работников Вуза льготу по оплате довузовского обучения на подготовительных курсах в Вузе.

5.15. Оказывать материальную и иную помощь ветеранам Великой Отечественной войны, создавать им благоприятные условия для работы, оказывать дотации на санаторно-курортное лечение.

5.16. Предоставлять в полном объеме льготы, предусмотренные положением «О почетном звании «Ветеран труда Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова».

5.17. Закупать и безвозмездно передавать новогодние подарки для детей Работников Вуза.

5.18. Оказывать материальную помощь Работникам Вуза в связи с тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, рождением ребенка, длительной болезнью и др.

5.19. Юбилярам – Работникам Вуза (50 лет и далее через каждые 5 лет), проработавшим в Вузе не менее 5 лет по основному месту работы и не

имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 15 000 рублей.

5.20. При распределении аудиторной нагрузки кафедры в рамках допустимых возможностей учитывать интересы женщин-преподавателей, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, а именно не задействовать их для проведения занятий на первых парах и по субботам.

5.21. Обеспечивать прием Работников по личным вопросам руководством Вуза в соответствии с установленными графиками.

5.22. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

5.23. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

5.24. Обеспечить в Вузе качественное и доступное по цене питание в точках общественного питания.

5.25. Осуществлять общественный контроль за работой структурных подразделений общественного питания в Вузе: за качеством, ассортиментным перечнем, ценообразованием, санитарными нормами и режимом работы.

5.26. Принять на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Вуза и их семьями. В этих целях Работодатель предоставляет свободные спортивные помещения и спортивное оборудование для занятий в бассейне, тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

5.27. Способствовать развитию самодеятельного художественного творчества и общественных мероприятий, пропагандирующих здоровый образ жизни.

5.28. При условии финансовых возможностей осуществлять премирование Работников к Дню Защитника Отечества, к Международному женскому дню 8 Марта и др.

5.29. Осуществлять финансирование общеуниверситетских мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Дня Победы 9 Мая, юбилейных дат Вуза и др. при условии финансовых возможностей.

5.30. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

6. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ

Стороны договорились:

6.1. Председатель профсоюзной организации по должности входит в состав Ученого совета Вуза, а председатели профбюро в совет соответствующего структурного подразделения Вуза.

6.2. При образовании в Вузе комиссий либо других органов, от решения которых зависит социально-экономическое положение Работников, в их состав включается представитель профсоюзной организации.

6.3. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

6.4. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение требований производственной санитарии, техники безопасности и охраны здоровья во всех лабораториях, отделах, на кафедрах, в других структурных подразделениях в соответствии с законодательством о труде.

7.2. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда.

7.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и инженерно-технических работников один раз в три года.

7.4. Обеспечивать сотрудников Вуза, работающих во вредных условиях труда, спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты и моющими средствами.

7.5. На работах с вредными условиями труда Работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.6. Оказывать Работникам Вуза, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь по решению комиссии по социальным вопросам. Семье, потерявшей Работника в результате несчастного случая на производстве, – 5 среднемесячных заработных плат Работника.

7.7. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Вузом.

7.8. Проводить профилактическую работу и обучение Работников по охране труда.

7.9. Отделу охраны труда совместно с профсоюзной организацией обеспечивать регулярно проверку работы лабораторий и других структурных подразделений с вредными и опасными условиями труда с представлением результатов проверки ректору Вуза для проведения соответствующего анализа и принятия решений.

7.10. Ежегодно обеспечивать подразделения набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи.

7.11. По каждому несчастному случаю образовывать комиссию по расследованию с участием представителя профсоюзной организации.

7.12. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней, по решению комиссии по социальным вопросам, оказывать единовременную материальную помощь помимо выплат, предусмотренных законодательством.

Обязательства профсоюзного комитета:

7.13. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения мероприятий по охране труда в Вузе. В случае ухудшения условий труда, отсутствия нормальной освещенности, низкого или высокого температурного режима в рабочих и учебных помещениях, грубых нарушений требований по охране труда уполномоченные профсоюзной организацией вправе выдавать предписание (вплоть до остановки работы) для устранения выявленных нарушений.

7.14. В случае необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Вуза.

7.15. Принимать участие в работе комиссии Вуза по охране труда.

7.16. Участвовать в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.17. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.18. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Вузе.

Стороны договорились:

7.19. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

7.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все профессии или виды работ по согласованию с профсоюзной организацией.

8. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу и заявлениям Работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-

экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2. По заявлению Работников Работодатель удерживает ежемесячные членские профсоюзные взносы безналичным путем через бухгалтерию Вуза и бесплатно полностью перечисляет взносы на расчетный счет профсоюзного комитета не позднее следующего дня выплаты заработной платы.

При расторжении трудового договора между Работником-членом Профсоюза и Работодателем и заключением нового трудового договора, Работодатель обязуется считать действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов.

8.3. Предоставить профсоюзной организации помещения по адресу г. Москва, Стремянный пер., 36, корп. 3, комнаты 324, 326; г. Москва, ул. Нежинская, д. 7, комната 129.

8.4. Предоставлять возможность получения сообщений по электронной почте, пользования Интернетом, телефонной связью.

8.5. Предоставлять бесплатно помещения для проведения профсоюзных собраний, конференций и иных мероприятий.

8.6. Предоставлять бесплатно по заявке профсоюзного комитета транспортные средства. Оплачивать командировочные расходы руководству и членам комиссий профкома в случаях, связанных с выполнением настоящего договора.

8.7. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.8. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию Работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Вуза; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в Вузе, профорганизаторов – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.9. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Вузе комиссиях по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Указанные Работники освобождаются от основной работы с сохранением заработка на основании решений профорганов структурных подразделений Вуза, согласованных с Работодателем.

8.10. Освобожденные профсоюзные работники и работники профсоюзного комитета обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие Работники Вуза.

8.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Вуза и принимается во внимание при поощрении, аттестации, а также при избрании по конкурсу на замещение должностей НПР.

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

9.1. Обеспечить повышение квалификации научно-педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

9.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями ТК РФ.

10. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились:

10.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС) из равного количества представителей Работодателя и профсоюзной организации.

10.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно ТК РФ.

10.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и профсоюзной организацией.

11.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и профсоюзная организация отчитываются на общем собрании (конференции) коллектива, на заседаниях Ученого совета Вуза, заседаниях профсоюзного комитета.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

11.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

11.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

12. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ПРОДЛЕНИЯ ДОГОВОРА И РЕГИСТРАЦИИ

Стороны договорились:

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2018 года. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

12.3. Работодатель обязуется осуществить уведомительную регистрацию коллективного договора в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы.

12.4. Профсоюзная организация обязуется провести регистрацию коллективного договора в вышестоящей профсоюзной организации.

12.5. Стороны обязаны не позже чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, указанного в пункте 12.2, провести переговоры по продлению или заключению нового коллективного договора.

12.6. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

12.7. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

12.8. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Вуза путем опубликования текста договора на сайте Вуза. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

12.9. Настоящий договор составлен в 8 экземплярах, обладающих равной юридической силой. 5 экземпляров – Работодателю, 3 экземпляра – профсоюзной организации. Все приложения к Коллективному договору считаются его неотъемлемой частью.