

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

Председатель профсоюзной  
организации  
ФГБОУ ВПО  
«РЭУ им. Г. В. Плеханова»

Ректор  
ФГБОУ ВПО  
«РЭУ им. Г. В. Плеханова»

\_\_\_\_\_  
Ю. И. Смирнов  
28 октября 2011 г.

\_\_\_\_\_  
В. И. Гришин  
28 октября 2011 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Г. В. ПЛЕХАНОВА»  
(действует в течение 2012–2014 гг.)**

ПРИНЯТ:

Конференцией научно-педагогических работников,  
представителей других категорий работников и обучающихся  
Федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»  
(протокол от 28 октября 2011 г. № 3)

Москва 2011

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» в актуальных редакциях и является основным нормативно-правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

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

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» (далее – Вуз) между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Предметом настоящего 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, работающих во всех структурных подразделениях Вуза, включая филиалы и представительства. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Основные права и обязанности Работников:

1.8.1. 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.

#### 1.8.2. 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;
- 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;

#### 1.9. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 1.9.1. 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.

#### 1.9.2. 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.

#### 1.10. 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 оформлять путем заключения трудового договора 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, указанных в статье 59 ТК РФ. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Вузе, а также при переводе на должность научно-педагогического работника организовать и проводить избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности в соответствии с Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (утвержденным приказом Минобразования России № 4114 от 26 ноября 2002 г.). При проведении конкурсного отбора учитывать только профессиональные качества.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Переход на иные условия трудового договора с ранее принятыми на работу лицами производится только по соглашению сторон.

2.5. С ректором Вуза заключается срочный трудовой договор сроком до 5 лет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом Вуза.

2.6. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с Вузом, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

2.7. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом Вуза и принятыми в соответствии с Уставом Вуза положениями.

2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условия испытания должно быть указано 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).

2.9. При принятии решений о массовом высвобождении или сокращении Работников Вуза (более 50 человек), связанном с реорганизацией,

ликвидацией, перепрофилированием структурных подразделений и сокращением – не менее чем за 3 месяца письменно уведомить об этом профсоюзную организацию Вуза и за 2 месяца – службу занятости, в соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. № 99.

2.10. Организационно-штатные мероприятия по сокращению педагогических Работников проводить не позднее 30 июня текущего года.

2.11. Сокращение численности или штатов Работодатель осуществляет прежде всего путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.12. При сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также сотрудники предпенсионного возраста (менее 3 лет до пенсии), 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».

2.13. Предоставить приоритетное право высвобождаемым Работникам при сокращении численности или штата занимать имеющиеся в Вузе вакансии при условии соответствия их квалификационным требованиям.

2.14. Принимать необходимые организационные меры по сохранению рабочих мест, рассматривать сокращение штатов как крайнюю меру.

2.15. Обеспечивать возможность получения Работниками расчетных листков с указанием всех видов начислений и удержаний в день заработной платы.

2.16. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, в том числе и задолженность по заработной плате производить в день увольнения.

2.17. При увольнении Работника по инвалидности или по состоянию здоровья, препятствующему дальнейшему выполнению данной работы, Работодатель выплачивает Работнику дополнительно выходное пособие в размере не менее двух минимальных заработных плат, установленных в Вузе.

2.18. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости, Работодатель выплачивает ему выходное пособие:

- проработавшим свыше 15 лет – в размере 11300 рублей;
- проработавшим свыше 20 лет – в размере 22600 рублей;
- проработавшим свыше 30 лет – в размере 33900 рублей;
- проработавшим свыше 40 лет – в размере 45200 рублей;
- проработавшим свыше 50 лет – в размере 56500 рублей.

2.19. При приеме на работу сотрудников до заключения с ними трудового договора Работодатель обязуется ознакомить под роспись с

должностной инструкцией, а также с текстом коллективного договора и Устава Вуза, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Вуза, относящимися к трудовой деятельности Работника.

2.20. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами, локальными актами Вуза.

С учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ принимаются решения по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 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 (ст. 135 ТК РФ);
- установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

2.21. При принятии решения о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении Вуза, учитывать мнение профсоюзной организации в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта Работников.

2.22. Объем учебной нагрузки научно-педагогических работников отражается в трудовом договоре Работника.

2.23. Установление либо существенное изменение условий труда и иных социально-экономических условий Работников осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией.

2.24. Профсоюзная организация берет на себя обязательства:

- принимать участие (по желанию Работника) во всех стадиях заключения трудового договора;



- защищать интересы Работников в случае невыполнения трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре во всех инстанциях (ректорат, комиссия по трудовым спорам, судебные инстанции);
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза с его согласия;
- осуществлять контроль соблюдения 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;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей.

### **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 профессионального образования «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова» в пределах выделяемых Министерством образования и науки Российской Федерации ассигнований на оплату труда, а также иных средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

3.3. Система премирования Работников производится с учетом мнения профсоюзной организации с обязательным обеспечением гласности.

3.4. Производить выплату заработной платы два раза в месяц (5-го и 20-го числа месяца) путем перечисления денежных средств на банковскую карту Работника (ст. 136 ТК РФ). Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днями, перечислять ее накануне этого дня. Несоблюдение установленных сроков выплаты заработной платы может допускаться лишь при непоступлении денежных средств на заработную плату либо при их выделении Министерством образования и науки Российской Федерации в неполном объеме.

3.5. Работникам, уходящим в очередной отпуск, оплату отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Включать в состав аттестационно-квалификационных комиссий представителей профсоюзной организации.

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации (Банка России) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.8. Ежегодно информировать коллектив Работников Вуза об исполнении сметы расходов и доходов.

3.9. Обязательства профсоюзной организации:

- принимать участие в работе аттестационной комиссии Вуза;
- 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. Установить продолжительность рабочего времени в Вузе для профессорско-преподавательского состава не более 36 часов в неделю, для остальных Работников не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени научно-педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемом учебной нагрузки.

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.

Привлекать Работников к работе в установленные для них дни отдыха только с их письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) ректора Вуза в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. 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.

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 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. Предоставлять право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы.

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

4.11. 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 старости (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 (ст. 263 ТК РФ);
- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работников – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- при праздновании юбилейных дат (50 и далее каждые 5 лет) – до 2 дней;

- для ликвидации аварии в доме – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием – до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней;
- 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.

4.12. Перенесение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.13. 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.

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

4.15. Предоставлять педагогическим работникам Вуза дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия такого отпуска определяются Министерством образования и науки Российской Федерации и Уставом Вуза, согласно пункту 5 статьи 55 Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании».

4.16. При составлении расписания учебных занятий преподавателя не допускается наличие двух «окон» в расписании в один день.

Стороны договорились:

4.17. Устанавливать перечень работ, на которые допускается разделение дня на части по соглашению с Работником.

4.18. Профсоюзная организация осуществляет контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились:

5.1. Проводить работу в различных инстанциях для предоставления жилья на льготных условиях как для Работников Вуза, признанных в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий, так и для иных Работников Вуза.

5.2. Распределение квартир производится по совместному решению Работодателя и профсоюзной организации путем создания соответствующей комиссии.

5.3. Осуществлять ведение списка очередности Работников Вуза для предоставления жилья в соответствии с жилищным законодательством Российской Федерации.

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

5.5. Осуществлять страхование Работников Вуза от несчастных случаев на производстве.

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

5.7. В целях укрепления здоровья сотрудников предусмотреть частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение для Работников Вуза в соответствии со сметой расходов Вуза из средств от иной приносящей доход деятельности согласно Положению.

5.8. Осуществлять дотацию путевок в спортивно-оздоровительный центр Вуза «Анапа» (далее СОЦ «Анапа») для Работников Вуза и членов их семей из средств Вуза и средств профсоюзной организации.

5.9. Предоставлять по согласованию с профсоюзной организацией бесплатные путевки в СОЦ «Анапа» для льготных категорий Работников и обучающихся: сирот, лиц, участвовавших в ликвидации аварии на Чернобыльской атомной электростанции или проживавших на загрязненных в результате аварии на ЧАЭС территориях, ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов труда Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова и иным категориям Работников и обучающихся до 5% путевок.

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

5.11. Организовать отдых в иных обособленных социальных подразделениях Вуза.

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

5.13. Предоставить работникам Вуза возможность льготного добровольного медицинского страхования.

5.14. Проводить диспансеризацию в учреждениях здравоохранения города Москвы для Работников, имеющих неблагоприятные условия труда.

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

5.16. Организовывать льготный отдых для детей Работников в оздоровительных лагерях и санаториях.

5.17. Ежегодно с учетом мнения коллектива осуществлять культурно-просветительные мероприятия для Работников и обучающихся в доме культуры Вуза.

5.18. Организовывать льготное экскурсионное обслуживание Работников.

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

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

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

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

5.23. Поощрять Работников, членов участковой избирательной комиссии.

5.24. Закупать новогодние подарки и билеты на елку для детей Работников и обучающихся по заявкам руководителей структурных подразделений Вуза.

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

5.26. Выплачивать научно-педагогическим Работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, включая внутренних совместителей, ежемесячно, в установленном законодательством размере.

5.27. Юбилерам – Работникам Вуза (50 лет и далее через каждые 5 лет), проработавшим в Вузе не менее 5 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 10000 рублей (по основному месту работы).

5.28. 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, предоставлять методический день без аудиторной нагрузки.

5.29. Обеспечивать прием Работников по личным вопросам ректором и проректорами в соответствии с установленным графиком.

5.30. 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.

5.31. 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.

5.32. Обеспечить в Вузе качественное и доступное по цене питание в столовых (буфетах). По возможности, организовать диетическое питание.

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

5.34. 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 тренажерном зале, по волейболу, футболу, баскетболу и др.

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

5.36. 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, кафедрах, 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. Организовывать один раз в два года проведение профилактического медосмотра, ежегодный флюорографический осмотр Работников Вуза.

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

7.6. 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.

7.7. Оказывать Работникам Вуза, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь. Семье, потерявшей кормильца в результате несчастного случая на производстве со смертельным исходом, – 5 среднемесячных заработных плат Работника.

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

7.9. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзной организацией вопросы выполнения Положения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях Вуза и информировать Работников о принимаемых мерах.

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

7.11. Совместно с профсоюзной организацией обеспечивать регулярно (не реже одного раза в квартал) 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.

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

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

7.14. Работнику, получившему травму на производстве, при утрате трудоспособности свыше 15 календарных дней оказывать единовременную материальную помощь помимо выплат, предусмотренных законодательством.

Обязательства профсоюзного комитета:

7.15. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением мероприятий по охране труда в Вузе. В случае ухудшения условий труда, отсутствия нормальной освещенности (ниже 150–200 ЛК), низкого или высокого температурного режима в рабочих и учебных помещениях (СанПиН 2.2.4.548-96), грубых нарушений требований по



охране труда уполномоченные профсоюзной организацией вправе выдавать предписание (вплоть до остановки работы) для устранения выявленных нарушений.

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

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

7.18. Участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест на соответствие требованиям по охране труда.

7.19. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

Стороны договорились:

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

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

7.23. Оснастить лекционные аудитории звукоусиливающей аппаратурой.

## **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, условиям проживания в общежитиях, с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2. По заявлению работающих Работодатель производит удержания ежемесячных членских профсоюзных взносов безналичным путем через бухгалтерию Вуза и бесплатно полностью перечисляет взносы на расчетный счет профсоюзного комитета.

8.3. Предоставить профсоюзной организации в безвозмездное пользование и обслуживание оборудованное помещение с телефонной связью (включая междугороднюю и международную), необходимой мебелью и оргтехникой в здании Вуза.

8.4. Предоставлять возможность бесплатного получения сообщений по электронной почте, пользования Интернетом и иметь веб-страницы на сайте Вуза.

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. 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.

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

8.10. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Вуза и принимается во внимание при поощрении Работников, в том числе и ведомственными наградами.

## **9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились:

9.1. Обеспечить повышение квалификации Работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

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 и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173–176 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 главе 61 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. Невыполненные в течение срока действия договора пункты подлежат реализации и по окончании срока его действия.

11.6. 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.

11.7. 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 момента подписания его сторонами. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.2. Коллективный договор заключен на срок 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 течение 7 дней после его подписания в Комитете общественных связей города Москвы.

12.4. Профсоюзная организация обязуется провести регистрацию коллективного договора в Центральном совете Общероссийского Профсоюза образования.

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 в средствах массовой информации Вуза. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

12.9. Сметы и другие документы, принятые совместным решением, считать неотъемлемой частью коллективного договора, в том числе Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о Ветеране труда РЭУ им. Г. В. Плеханова и др.

12.10. Настоящий договор составлен в 7 экземплярах, обладающих равной юридической силой. 3 экземпляра – Работодателю, 3 экземпляра – профсоюзной организации и 1 экземпляр остается в Комитете общественных связей города Москвы.