

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Рыбинский государственный авиационный технический университет  
имени П.А. Соловьева»

Председатель ППО работников  
ФГБОУ ВО  
РГАТУ имени П.А. Соловьева

Ректор  
ФГБОУ ВО  
РГАТУ имени П.А. Соловьева



Калашникова О.А.

22 декабря 2022 г.



Кошкин В.И.

22 декабря 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**РЫБИНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВИАЦИОННОГО  
ТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА  
ИМЕНИ П.А. СОЛОВЬЕВА**

**на 2023-2025 годы**

Центральный Совет  
Профсоюза работников народного  
образования и науки Российской Федерации  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Зарегистрирован № 02-1319/29-55-1919  
от "31" января 2023 г.  
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42  
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: csuprot@spectrnet.ru

Принят конференцией  
работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО  
РГАТУ имени П.А. Соловьева  
22 декабря 2022 года

Департамент по социальной  
поддержке населения  
Администрации  
городского округа город Рыбинск  
Ярославской области

Проведена уведомительная  
регистрация  
Регистр. № 47, дата 28.12.2022  
Ф.И.О. отв. лица Смирнова И.В.

Рыбинск 2022

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П. А. Соловьева» (далее – РГАТУ, Университет) в лице ректора, действующего на основании Устава, и работниками РГАТУ, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – Профком) первичной профсоюзной организации работников РГАТУ имени П.А. Соловьева Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО работников РГАТУ) в лице председателя, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который закрепляет согласованные позиции сторон с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников и направлен на повышение социальной защищенности, на обеспечение стабильности и эффективности работы Университета.

1.3. Юридической основой коллективного договора выступают:

Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ об образовании), Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, иные централизованные нормативные акты о труде и об образовании, Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Устав РГАТУ имени П.А. Соловьева.

1.4. Первичная профсоюзная организация работников РГАТУ является полномочным представителем коллектива Работников университета (Постановление конференции работников РГАТУ имени П.А. Соловьева от 29.04.2022 г.) при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, а также в иных формах социального партнёрства.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет работников Университета в качестве единственного полномочного представителя работников.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной организацией.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников Университета, включая работников, заключивших трудовые договоры в филиалах и представительствах.

1.8. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета РГАТУ и социально-экономического развития его коллектива.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Утверждение коллективного договора и обсуждение итогов его выполнения осуществляется на конференции работников и обучающихся РГАТУ (далее – Конференция).

1.10. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении действующего.

1.11. Для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом ректора университета создается комиссия по ведению коллективных переговоров из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее – Комиссия).

Проверку выполнения Коллективного договора Комиссия проводит один раз в год. Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном заседании ректората и Профкома и доводятся до сведения Ученого совета, работников или выносятся на Конференцию.

Работники университета имеют право при выявлении нарушений положений Коллективного договора обращаться в администрацию по подчинению, а при не устранении нарушения – в Профком или Комиссию. В этом случае Профком вправе направить работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения Профкома.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора, в исключительных случаях, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основании взаимной договоренности. Предлагаемые изменения и дополнения рассматриваются Комиссией, утверждаются Конференцией, подписываются Ректором, председателем Профкома и оформляются в виде приложения к Коллективному договору.

Внесение изменений и дополнений в Приложения Коллективного договора осуществляются без проведения Конференции на основании взаимной договоренности сторон, утверждаются Комиссией, оформляются в установленном порядке и размещаются на сайте РГАТУ для информирования

работников. Работники Университета должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями Коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством размещения информации на официальном сайте РГАТУ.

1.13. Коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (статья 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных нормативных актов Университета, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

1.14. Работодатель обязуется привести в соответствие с Коллективным договором все иные локальные нормативные акты по вопросам организации труда и социальной защиты работников, в том числе приказы и распоряжения, издаваемые в Университете.

1.15. Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом и Коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Университета, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения профкома.

Содержащие нормы трудового права локальные нормативные акты, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Университета в сравнении с Коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представителей работников (статьи 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению.

В последнем случае действуют положения Коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

### **2.1. Стороны договорились:**

2.1.1. Проводить социально-трудовую политику, направленную на создание оптимальных условий для реализации уставных целей и стратегических задач развития Университета.

2.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.1.5. Своевременно рассматривать и реализовать конструктивные предложения работников по вопросам труда и социальной защиты, в том числе предусмотренные Коллективным договором, разрешать возникающие по этим вопросам разногласия посредством переговоров и принятия согласованных решений.

2.1.6. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.7. Организационно и материально обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации научных, педагогических и других категорий работников в соответствии с требованиями законодательства.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Университета, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усилению мотивации труда, повышения материального благосостояния работников.

2.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка РГАТУ имени П.А. Соловьева, трудовым договором.

2.2.5. Должным образом оформлять трудовые отношения при приеме на работу путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон, применять систему эффективного трудового контракта (договора), обеспечивающего стимулирование показателей трудовой деятельности работников, установленных локальными нормативными актами Университета.

2.2.6. При установлении трудовой функции работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами.

2.2.7. Не допускать установления трудовым договором или иными индивидуальными соглашениями с работниками снижения уровня трудовых прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

2.2.8. Определять и обеспечивать культуру поведения и этику взаимоотношений работников, работников и обучающихся в Университете в целях создания должного морально-психологического климата для эффективной работы и иного общественного взаимодействия в коллективе.

2.2.9. Создавать надлежащие условия труда, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности.

2.2.10. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и договорных условий, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.2.11. Оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом.

### **2.3. Работники обязуются:**

2.3.1. Соблюдать положения устава Университета, Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и локальные нормативные акты.

2.3.2. Личным поведением и отношением к работе формировать, поддерживать на высоком уровне репутацию и имидж Университета, способствовать воспитанию у обучающихся чувства патриотизма, гордости за свою профессию и Университет.

2.3.3. Надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, добиваться установленных в РГАТУ высоких показателей эффективной деятельности, учитываемых в системе стимулирующих выплат; постоянно повышать и совершенствовать свой профессиональный и общекультурный уровень, теоретические знания и практические умения.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу, использовать его по назначению, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.3.5. Участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и территории Университета.

2.3.6. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.3.7. Проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками и обучающимися РГАТУ, содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата.

2.3.8. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами, действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда его работникам и обучающимся.

2.3.9. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства и санитарно-эпидемиологическими показаниями.

2.3.10. Проходить инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда.

2.3.11. Предпринимать меры к разрешению спорных ситуаций, связанных с применением трудового и социального законодательства, законодательства об образовании, в примирительном порядке путем проведения переговоров с представителями работодателя и иными уполномоченными на этот счет органами, лицами.

#### **2.4. Профсоюзный комитет обязуется:**

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза.

2.4.2. Представлять и защищать интересы работников Университета в коллективных переговорах с работодателем, Комиссии по трудовым спорам.

2.4.3. Принимать меры по защите персональных данных работников.

2.4.4. Контролировать исполнение представителями работодателя законодательства о труде, положений Коллективного договора, локальных нормативных актов Университета, трудовых договоров.

2.4.5. Ориентировать работников на соблюдение устава Университета, Правил внутреннего трудового распорядка, Коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4.6. От имени и в интересах работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей работников и обязательств работодателя, практики его применения, осуществлять консультирование работников по этим вопросам.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Прием на работу и увольнение работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом положений, определенных в Уставе университета, Правилах внутреннего трудового распорядка и в

настоящем Коллективном договоре.

3.2. До заключения трудового договора работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника. Работодатель заключает с работником трудовой договор, содержание которого, а также порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами РФ, Уставом университета и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.3. При заключении трудового договора с работником, поступающим на работу впервые, трудовая книжка не оформляется. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (сведения о трудовой деятельности) и передает ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Сведения о трудовой деятельности за период работы в университете работодатель выдает по заявлениям работникам, которые отказались от ведения бумажной трудовой книжки и работникам, принятым на работу после 01 января 2021 года, не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления.

3.4. Трудовые отношения между работодателем и работниками университета оформляются, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Срочный трудовой договор на срок от трех до пяти лет или трудовой договор на неопределенный срок заключается с педагогическими работниками из числа профессорско-преподавательского состава по результатам конкурсного избрания.

Заключению трудового договора с педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, предшествует конкурс, который проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

Должности заведующего кафедрой и декана факультета являются выборными. Порядок выборов определяется уставом и локальными нормативными актами Университета.



В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

3.5. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающих в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением об оплате труда.

Результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

3.6. Работодатель обеспечивает регулирование трудовых прав работников колледжа, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования, в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации для аналогичных категорий работников образовательных организаций соответствующих типов.

Директору колледжа, а также его заместителям с разрешения работодателя предоставляется право наряду с работой, определенной трудовым договором, замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная

нагрузка) в группах, которая не считается совместительством. При этом одновременно могут осуществляться виды дополнительной работы за дополнительную оплату, которые непосредственно связаны с педагогической работой, такие как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

3.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя может быть осуществлен в случае форс-мажорных обстоятельств или принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель обеспечивает необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок, срок и размер возмещения расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта работодателя, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо по согласованию с ним.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ.

К педагогическим и иным работникам университета не применяется часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящаяся ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе, к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.9. Работодатель уведомляет профсоюзный орган не менее чем за два месяца о проведении сокращения, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации высшего образования с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо работников, соответствующих перечню лиц статьи 179 ТК РФ, а также иных законов имеют следующие категории работников университета:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.

При сокращении штата или численности работающих работодатель принимает все меры для трудоустройства освободившихся работников в университете.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников университета определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Ученым советом с учетом мнения Профсоюзной организации.

4.2. Для лиц, работающих на одну ставку, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- для педагогических работников – 36 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю, с оплатой труда пропорционально отработанному времени;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда или отнесенных к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- для всех остальных работников Университета – 40 часов в неделю.

4.3. Для работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.4. Режим рабочего времени педагогических работников определяется с учетом учебной нагрузки, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и иной работы, предусмотренной индивидуальным планом преподавателя, рабочим учебным планом и учебным графиком.

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется годовыми планами кафедры, в зависимости от квалификации работника и профиля кафедры, в соответствии с нормами времени для расчета объема учебной работы преподавателя, регламентированными локальным нормативным актом.

Режим выполнения учебной нагрузки педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий.

При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются. При составлении расписаний занятий не допускаются нерациональные затраты времени с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

#### **4.5. Работодатель обязуется:**

- устанавливать учебную нагрузку ППС в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году за ставку по образовательным программам высшего образования и не превышающем 800 часов – по образовательным программам дополнительного образования;

- устанавливать объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же работодателя на должностях ППС не более половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям ППС;

- установить норму часов учебной (преподавательской) работы преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования 720 часов в год за ставку, верхний предел учебной нагрузки установить в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

- устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на следующий учебный год до ухода работников в отпуск;

- доводить учебное расписание до педагогических работников не позднее, чем за 7 дней (для очной формы обучения) и/или за 2 дня (для заочной формы обучения) до начала учебного периода.

4.6. Работодатель вправе по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливать для работников, для которых установлена шестидневная рабочая неделя пятидневную рабочую неделю на определенный период с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

4.7. По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.8. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом особенностей работы университета.

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

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

4.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы при условии выполнения требований ТК РФ о привлечении к сверхурочной работе;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, работодателем вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

4.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.13. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете.

4.15. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.17. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.19. Супругам, родителям и детям, работающим в университете, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.20. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.21. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.23. При увольнении работников выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.24. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.25. В соответствии со статьей 355 ТК РФ педагогическим работникам, имеющим непрерывный педагогический стаж работы более 10 лет, может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится отрицательно на образовательной деятельности Университета.

Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и не может быть использован по частям.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности в соответствии с листком нетрудоспособности, перенос длительного отпуска в данном случае не предусматривается. Лист нетрудоспособности подлежит оплате.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания. При этом отпуск будет считаться использованным.

Педагогическим работникам, работающим на условиях совместительства, длительный отпуск не предоставляется.

4.26. Иные вопросы, касающиеся рабочего времени и времени отдыха работников университета, решаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Заработная плата работников Университета устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением «Об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П.А. Соловьева» (далее – Положение об оплате труда работников Университета).

5.2. Перечень компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, порядок их назначения определяется Положением об оплате труда



работников Университета. Положение об оплате труда работников Университета принимается Ученым советом университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом ректора.

5.3. Университет в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других форм материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.4. Университет устанавливает размеры окладов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом разъяснений и рекомендаций Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

5.5. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год, исходя из объема субсидий федерального бюджета и собственных средств Университета.

Формирование фонда оплаты труда осуществляется с применением типовых норм труда для однородных работ, в том числе норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, норм времени, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ.

Порядок нормирования труда работников университета определяется Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета по вопросам организации учебной, учебно-методической, научной и иной работы, утвержденных ректором университета с учетом мнения Профсоюзной организации.

Работодателем предусмотрено применение типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7. В соответствии с Трудовым Кодексом РФ выплата заработной платы производится два раза в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка РГАТУ.

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

5.8. Работникам университета выдаются расчетные листы с указанием всех

видов начислений и удержаний за расчетный месяц в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.9. Выплата заработной платы производится перечислением средств на банковский счет, указанный работником университета, либо в кассе университета наличными средствами.

Работник вправе заменить банк, в который 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.

5.10. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не менее 4 %.

5.13. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 35 % часовой ставки (должностного оклада), рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

5.14. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.15. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ.

5.16. По результатам специальной оценки условий труда предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями

92, 117 и 147 ТК РФ.

5.17. Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебной командировкой. Размер возмещения не может быть ниже размеров, установленных Правительством РФ.

Порядок и условия возмещения расходов регламентируются Положением о командировках.

5.18. Расчеты с подотчетными лицами по оплате расходов, связанных с деятельностью университета, а также компенсация работникам документально подтвержденных расходов (включая командировочные расходы) производится путем перечисления денежных средств на счета, указанные работниками для перечисления заработной платы работников, либо в кассе университета.

5.19. При разработке локальных актов по вопросам нормирования и оплаты труда работников Университета работодатель обязуется учитывать мнение профсоюзной организации.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников университета в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и других нормативных правовых актах Российской Федерации.

6.3. Требования охраны труда обязательны для исполнения работодателем и работниками при всех видах деятельности в университете.

6.4. Согласно статье 214 ТК РФ работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными

и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- а также выполнение других мероприятий, предусмотренных статьей 214 ТК РФ.

6.5. Согласно статьи 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, других обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы (ст. 76 ТК РФ).

6.6. Для выполнения требований трудового законодательства по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель в пределах выделенного финансирования обязуется:

6.6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а

также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

6.6.2. Выполнять в срок мероприятия по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.6.3. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.6.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки труда, следующие льготы и компенсации (Приложение № 5):

- дополнительный отпуск по перечню профессий;
- доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню профессий и видов работ;
- обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по перечню профессий и видов работ. 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 (статья 222 ТК РФ).

6.6.5. Обеспечивать содержание рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда.

6.6.6. Обеспечивать температурный режим в соответствии с нормативами условий труда (Приложения № 1,2), довести до нормы освещенность и уровень шума в помещениях, обеспечивать нормальную работу мест общего пользования в корпусах университета.

6.6.7. Не привлекать к ответственности работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.6.8. Своевременно осуществлять расследование и учет несчастных случаев на производстве, а также микротравм в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 226, 227-231 ТК РФ). Производить их анализ и проводить мероприятия по профилактике травматизма.

6.6.9. Обеспечивать подразделения университета аптечками с набором необходимых изделий медицинского назначения в соответствии с утвержденным перечнем (Приложение № 4).

6.6.10. Создать в университете комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации. Комиссия по охране труда избирает из своего состава председателя.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным профсоюзным органом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.6.11. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в университете, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями по охране труда.

6.6.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, в том числе в проведении проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах университета.

6.6.13. Обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

6.6.14. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.6.15. Обеспечивать безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным зданиям и общежитиям, надлежащее состояние пешеходных переходов на территории университета.

### **6.7. Профком обязуется:**

6.7.1. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, организовывать их обучение.

6.7.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации.

6.7.3. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности университета к началу учебного года.

### **6.8. Работодатель и Профком обязуются:**

6.8.1. Заключать, на период действия Коллективного договора, ежегодно (не позднее 15 февраля) Соглашение по охране труда. Указанное Соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда и выделенных финансовых ресурсов на их выполнение. Предложения по Соглашению по охране труда подаются ежегодно до 1 февраля в администрацию и профсоюзный комитет.

6.8.2. Совместно, в течение года, контролировать ход выполнения соглашения по охране труда, рассматривать результаты контроля на совместных заседаниях ректората и профсоюзного комитета, совместной комиссии по охране труда, доводить результаты контроля до сведения работников, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.8.3. За активную, добросовестную работу, способствующую улучшению условий и охраны труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, рассматривать меры поощрения уполномоченного по охране труда профсоюзного контроля.

## **7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

7.1. Педагогические и другие работники Университета обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень.

7.2. Педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю преподавательской деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ об образовании).

7.3. Университет с учетом требований Федерального закона об образовании, иного законодательства о труде, самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета.

7.4. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета работников Университета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.5. Реализуемые в университете программы дополнительного образования (программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, дополнительные общеобразовательные программы и программы профессионального обучения) должны быть разработаны с учетом потребностей современной экономики, тенденций развития непрерывного образования и ориентированы на современный конкурентоспособный рынок труда.

7.6. В целях профессиональной подготовки и повышения квалификации работников работодатель обязуется:

- организовывать профессиональное обучение и переобучение работников за свой счет, если это в соответствии с законом является условием выполнения определенных видов деятельности;

- создавать работникам, проходящим обучение по дополнительным образовательным программам, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, установленные законом, в том числе сохранять за работниками, направленными на обучение, место работы (должность), заработную плату, оплачивать командировочные расходы в порядке и размерах, определяемых законом, Коллективным договором;

- организовывать обучение работников Университета по дополнительным образовательным программам, в том числе в структурных подразделениях Университета, реализующих такие программы;

- гарантировать требуемый уровень обучения кадров по дополнительным образовательным программам путем привлечения для реализации, указанных



программ, наиболее опытных и квалифицированных специалистов или приглашать ведущих российских специалистов, используя научно-обоснованные и прогрессивные методики и программы обучения;

- обеспечить подготовку специалистов высшего уровня в аспирантуре, докторантуре, а также в рамках программ магистерской подготовки.

7.7. Работодатель обязуется повышать квалификацию работников из числа педагогических и научных работников Университета и требовать от них прохождения соответствующего обучения в соответствии с Программой развития Университета и индивидуальным планом преподавателя.

7.8. Педагогические и научные работники Университета могут повышать квалификацию в образовательных организациях системы повышения квалификации, ведущих российских и иностранных научных и образовательных организациях путем обучения на курсах, факультетах повышения квалификации, прохождения стажировок, участия в семинарах, а также с использованием других видов и форм обучения и повышения квалификации.

7.9. В плане финансово-хозяйственной деятельности Университета на соответствующий календарный год (и плановый период) или иной календарный период работодатель предусматривает средства на финансирование указанных мероприятий.

7.10. Условия и формы повышения квалификации преподавателей Университета фиксируются в его индивидуальном плане работы на текущий учебный год. По окончании обучения преподаватели и научные работники Университета обязаны отчитаться о выполнении плана повышения квалификации. Формы и правила такой отчетности определяются работодателем.

7.11. Работники Университета, направленные на переподготовку или повышение квалификации с освобождением от основной работы и зачисленные в число слушателей, обязаны соблюдать распорядок учебных занятий и график выполнения учебного плана, выполнять все предусмотренные программой обучения виды учебных заданий. В случае нарушения указанных обязанностей работники привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Университета.

7.12. Работодатель учитывает уровень, место, объем учебной работы и результаты повышения квалификации работников при продвижении в должности, а также при рассмотрении условий оплаты труда.

## **8. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении Коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

#### **8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

8.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Университете.

8.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.4.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.5. Права и гарантии деятельности ППО работников РГАТУ имени П.А. Соловьева определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения, иных соглашений, устава РГАТУ имени П.А. Соловьева, Коллективного договора.

**Работодатель обязан:**

8.5.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

8.5.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных Коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

8.5.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.5.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет ППО работников РГАТУ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и не вправе задерживать их перечисление.

По письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений согласно части 2 статьи 30 ТК РФ, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечислять в соответствии с частью 6 статьи 377 ТК РФ и пунктом 4 статьи 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» денежные средства из заработной платы указанных работников на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.6.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.6.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.6.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.6.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний выборных органов первичной профсоюзной организации, собраний, предусмотренных Уставом Профсоюза.

8.7. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегируемых) в состав профсоюзных органов:

8.7.1. Работникам, избранным (делегируемым) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией, либо отсутствием соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

8.7.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Университете.

8.7.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8.7.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Университета, институтов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей научно-педагогических работников.

8.7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации высшего образования или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**



9.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Университета и улучшению условий труда работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий и повышение безопасности труда и учебы;
- повышение качества и доступности питания;
- вовлечение персонала в занятия физической культурой и спортом;
- проведение мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников;
- укрепление материально-технической базы, капитальный ремонт зданий и сооружений, благоустройство территорий;
- забота о ветеранах.

9.2. Работникам университета в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников (свойственников), лиц, находящихся на иждивении, стационарного или длительного амбулаторного лечения, в связи направлением на санаторно-курортное лечение (долечивание), в чрезвычайных ситуациях и особых семейных обстоятельствах может быть предоставлена материальная помощь из средств университета.

Размер предоставления материальной помощи, осуществляемой из средств университета, в каждом конкретном случае устанавливаются ректором на основании решения комиссии университета по социальным вопросам и Положением о социальной поддержке работников РГАТУ имени П.А. Соловьева, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора (Приложение № 6).

Материальная помощь из средств профсоюзной организации предоставляется ее членам по постановлению профсоюзного комитета работников университета согласно Положения об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

9.3. При увольнении работника достигшего пенсионного возраста по его инициативе, при условии добросовестной и непрерывной работы в университете не менее двадцати пяти лет, выплачивается выходное пособие.

Не прерывают стаж работы в университете для назначения выплат:

- отпуск по уходу за ребенком;
- призыв на военную службу;
- обучение в аспирантуре и докторантуре в РГАТУ.

Все дополнительные выплаты производятся при наличии финансовых возможностей из внебюджетных средств.

9.4. Семьям умерших работников университета (состоявших с университетом в трудовых отношениях на момент смерти) может производиться оплата расходов, связанных с ритуальными услугами. Размер такой социальной помощи устанавливается ректором на основании решения

комиссии университета по социальным вопросам, а также с учетом мнения Профсоюзной организации и планово-финансового управления.

По письменному ходатайству (представлению) комиссии университета по социальным вопросам и (или) совета ветеранов университета, предусмотренные настоящим пунктом выплаты могут быть предоставлены и семьям бывших работников университета (при наличии финансовых возможностей).

Университет принимает участие в организации похорон умерших работников и бывших работников университета, выделяет транспорт, предоставляет помещения для проведения ритуальных мероприятий.

Решение об организации похорон работника силами университета принимает ректор на основании представления руководителя структурного подразделения.

#### **9.5. Работодатель обязуется:**

9.5.1. Предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, впервые получающим образование в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

9.5.2. Предоставлять Работникам на основании их письменного заявления отпуск для завершения докторских и кандидатских диссертаций. Продолжительность и условия предоставления данного отпуска определяются действующим законодательством и локальными нормативными актами университета.

9.5.3. Предоставлять работникам на основании их письменного заявления и с согласия руководителя структурного подразделения дни с сохранением заработной платы при возникновении следующих обстоятельств семейного или личного характера:

- в случае регистрации собственного брака, регистрации брака детей – 1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- при сопровождении детей в 1 класс школы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – до 2 дней;
- для ликвидации аварии, пожара в жилом помещении, стихийном бедствии – до 2 дней в году.

9.5.4. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника и с согласия руководителя структурного подразделения дни без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

9.5.5. При направлении работников в служебные командировки выплачивать суточные и иные выплаты в соответствии с положением о служебных командировка.

9.5.6. Поощрять работников за многолетний, добросовестный труд в связи с юбилеем. Основание и порядок поощрения регулируется Приложением № 6.

9.5.7. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зароботке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Федеральную налоговую службу.

9.5.8. Выделять денежные средства для реализации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Университета и ветеранами РГАТУ.

#### **9.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.6.1. Активно работать в комиссии по социальным вопросам Университета, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников.

9.6.2. Проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по социальным вопросам.

9.6.3. Совместно с советом ветеранов продолжать работу с участниками ВОВ и ветеранами труда РГАТУ.

В ходе проверки выполнения Коллективного договора комиссия по ведению коллективных переговоров подводит итоги и дает оценку эффективности использования средств, выделенных на финансирование социальных гарантий, льгот и компенсаций за счет средств от приносящей доход деятельности РГАТУ и доводит информацию до сведения профкома, ректората, ученого совета РГАТУ, работников.

9.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в университете:

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- патриотическое воспитание молодежи, популяризация здорового образа жизни, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

9.8. В целях поддержки молодых кадров, более эффективного их участия в делах университета, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

#### **Работодатель обязуется:**

9.8.1. Проводить во всех подразделениях университета встречи руководства с молодежью.

9.8.2. Предоставлять гарантии, компенсации, установленные трудовым законодательством, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также работникам, допущенным к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

9.8.3. Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом, художественной самодеятельностью и техническим творчеством.

9.8.4. Развивать институт наставничества.

9.8.5. Организовать работу по программе «Кадровый резерв».

**Профсоюзный комитет обязуется:**

9.8.6. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9.8.7. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам.

9.8.8. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

9.8.9. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов университета, успешно ведущих общественную работу.

## **10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ**

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года. Действует в течение трёх лет по 31 декабря 2025 года.

Подписанный сторонами Коллективный договор работодатель направляет в течение 7 календарных дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Департамент по социальной поддержке населения Администрации городского округа город Рыбинск Ярославской области.

Председатель первичной профсоюзной организации Университета обязуется провести регистрацию Коллективного договора в Профессиональном союзе работников народного образования и науки Российской Федерации в установленные законодательством сроки.

После уведомительной регистрации настоящий Коллективный договор рассылается в виде электронного документа по электронной почте Университета во все структурные подразделения, а также размещается на официальном сайте Университета с соблюдением требований действующего законодательства.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, прекращения трудовых отношений с ректором Университета.

10.5. При реорганизации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации.

10.6. Контроль (надзор) исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля в сфере труда.

10.7. Отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору рассматривается на Конференции работников и обучающихся Университета при принятии нового Коллективного договора и (или) при внесении в Коллективный договор изменений, дополнений.

10.8. Нарушение сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении Коллективного договора, влечет ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

Допустимые величины параметров микроклимата  
на рабочих местах в помещениях

Период года	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С	
		диапазон ниже оптимальных величин	диапазон выше оптимальных величин
1	2	3	4
Холодный	Iб (140-174)	19,0-20,9	23,1-24,0
Теплый	Iб (140-174)	20,0-21,9	24,1-28,0

Основание: п. 29, таблица 5.2 СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания».

Величина сокращения продолжительности рабочего дня  
на рабочих местах в помещениях

Диапазон температур воздуха, °С	Величина сокращения, час.
28,5	1
29	2
30	3
30,5	4

Основание: рекомендации Роспотребнадзора для работающих в условиях повышенных температур воздуха от 21.06.2021

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
на 2023-2025 годы

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра в соответствии с приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020, приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н с учетом результатов специальной оценки условий труда

Наименование профессии (должности)	№ пункта	Наименование вредного производственного фактора, вида выполняемых работ	Периодичность осмотров
Преподаватели СПО и высшего образования	25	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
Работники авиационного колледжа, Тутаевского филиала, Гаврилов-Ямского филиала	25	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
Газоэлектросварщик	1.17	Марганец и его соединения, в том числе марганец карбонат гидрат, марганец нитрат гексагидрат, марганец сульфат пентагидрат, марганец трикарбонилциклопентадиен	1 раз в 2 года
Маляр (мужчины)	3.1.8.2	Глина, в т.ч. высокоглинистая огнеупорная, цемент, оливин, апатит, шамот коалиновый	1 раз в 2 года
	5.1	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
	6.2	Прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	
Маляр (женщины)	1.50	Технические смеси углеводородов	1 раз в 2 года
	5.1	Тяжесть трудового процесса	1 раз в год
	6.2	Прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	
Слесарь-сантехник	4.4	Шум	1 раз в год
	6.2	Прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	
	1.24	Оксиды органические и перекиси: эпоксиэтан (этилена оксид), 1,2-эпоксипропан (пропилена оксид), (хлорметил) оксиран (эпихлоргидрин)	1 раз в 2 года

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4.4	Шум	1 раз в год
	6.2	Прочие работы, относящиеся в соответствии с законодательством по охране труда к работам на высоте	
	9	Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением	1 раз в 2 года
Заведующий общежитием, кастаньяша	26	Работы в организациях, деятельность которых связана с коммунальным и бытовым обслуживанием населения	1 раз в год
Водитель автомобиля, водитель трактора	18.1	Управление наземными транспортными средствами: категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие самоходные машины, мини-трактора, мотоблоки, автопогрузчики, электрокары, регулировщики и т.п., автомобили всех категорий с ручным управлением для инвалидов, мотоколяски для инвалидов	1 раз в 2 года
Заведующий лабораторией (кафедра материаловедения, литья и сварки)	1.18.1	Медь и ее соединения	1 раз в год
	1.23	Озон	1 раз в 2 года
	4.2.1	Электромагнитное излучение оптического диапазона (ультрафиолетовое излучение К, лазерное излучение)	
Ведущий инженер по организации учебного процесса, учебный мастер (кафедра материаловедения, литья и сварки)	1.18.1	Медь и ее соединения	1 раз в год
	4.8	Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)	1 раз в 2 года
Ведущий инженер-химик, специалист по учебно-методической работе 1 категории (кафедра материаловедения, литья и сварки)	1.2	Азотсодержащие органические соединения (в том числе амины, амиды, анилиды, гидразин и его производные, нитросоединения и прочие производные)	1 раз в год
	5.1	Тяжесть трудового процесса	



Состав аптечки первой помощи

Наименование медицинского изделия	Требуемое количество, (не менее)
Маска медицинская нестерильная одноразовая	10 шт.
Перчатки медицинские нестерильные, размером не менее М	2 пары
Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот"	1 шт.
Жгут кровоостанавливающий для остановки артериального кровотечения	1 шт.
Бинт марлевый медицинский размером не менее 5 м x 10 см	4 шт.
Бинт марлевый медицинский размером не менее 7 м x 14 см	4 шт.
Салфетки марлевые медицинские стерильные размером не менее 16 x 14 см № 10	2 уп.
Лейкопластырь фиксирующий рулонный размером не менее 2 x 500 см	1 шт.
Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 1,9 x 7,2 см	10 шт.
Лейкопластырь бактерицидный размером не менее 4 x 10 см	2 шт.
Покрывало спасательное изотермическое размером не менее 160 x 210 см	2 шт.
Ножницы для разрезания повязок	1 шт.
Инструкция по оказанию первой помощи с применением аптечки для оказания первой помощи работникам	1 шт.
Футляр/сумка	1 шт.

Основание: приказ Минздравсоцразвития от 15.12.2020 № 1331н

Приложение № 5  
к Коллективному договору  
на 2023-2025 годы

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда,  
по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование профессии	Подразделение	Класс условий труда	Повышенная оплата труда	Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Молоко или другие равноценные пищевые продукты
1	Заведующий лабораторией	Кафедра "Материаловедение, литье и сварка"	3.2	4% от оклада по ПКГ	7 к. д.	+
2	Ведущий инженер-химик		3.1	5% от оклада по ПКГ	-	-
3	Специалист по УМП 1 категории		3.1	5% от оклада по ПКГ	-	-
4	Ведущий инженер по организации учебного процесса		3.2	4% от оклада по ПКГ	7 к. д.	+
5	Учебный мастер		3.2	4% от оклада по ПКГ	7 к. д.	+
6	Слесарь-сантехник		3.2	10% от оклада по ПКГ	7 к. д.	-
7	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		3.1	5% от оклада по ПКГ	-	-
8	Маляр (мужчины)		3.2	10% от оклада по ПКГ	7 к. д.	+
9	Маляр (женщины)		3.1	10% от оклада по ПКГ	-	+

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о социальной поддержке работников**  
**РГАТУ имени П.А. Соловьева**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о социальной поддержке работников (далее – Положение) разработано на период с 01.01.2023 г. по 31.12.2025 г., и определяет направления развития социальной поддержки и социальных гарантий, а также условия и порядок их предоставления работникам РГАТУ имени П.А. Соловьева (далее – РГАТУ).

1.2. Источниками выплат и расходов, связанных с реализацией Положения, являются средства РГАТУ, первичной профсоюзной организации работников РГАТУ (далее – ППО работников), иные привлеченные средства.

1.3. Финансирование реализации социальной поддержки осуществляется в пределах объемов средств, предусмотренных на эти цели бюджетом РГАТУ и бюджетом ППО работников.

1.4. Категории работников, на которых распространяется действие Положения:

1) Социальная поддержка распространяется на:

- работников, для которых университет (в том числе обособленное структурное подразделение) является основным местом работы (в ряде случаев с учетом стажа работы в университете);

- со стороны ППО работников – на работников университета, являющихся членами Профсоюза.

2) Социальная поддержка не распространяется на:

- бывших работников РГАТУ;

- лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;

- внешних совместителей.

2. Задачи социальной поддержки

2.1. Основными задачами являются:

- обеспечение социальной поддержки работников и членов их семей;

- создание дополнительных условий для мотивации и закрепления в РГАТУ перспективных работников.

3. Условия и порядок предоставления социальной поддержки

3.1. Право на получение материальной помощи имеют работники, для которых РГАТУ является основным местом работы.

3.2. Материальная помощь работнику может быть оказана не более одного раза в год вне зависимости от размера выделенных средств, за исключением

материальной помощи в связи со смертью работника и его близких родственников, рождением ребенка.

3.3. Для получения материальной помощи работник подает письменное заявление на имя ректора. Работники, члены Профсоюза, одновременно могут подать заявление в профсоюзный комитет.

Срок рассмотрения заявления – не более месяца. Выделение материальной помощи оформляется приказом ректора и перечисляется работнику на его лицевой счет в банке (карточку) или выдается в кассе университета в день выдачи заработной платы. Выплата в связи со смертью родственника производится с момента обращения.

3.4. Решением ректора по согласованию с профсоюзным комитетом материальная помощь может быть оказана работнику в случаях, не указанных в настоящем Положении.

3.5. Выплата материальной помощи осуществляется:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары, квартирные кражи, коммунальные аварии в квартире и др.);

- в связи со смертью работника или члена семьи;

- при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения (в том числе несовершеннолетних детей), приобретение дорогостоящих лекарств по назначению врача;

- в связи с рождением ребенка;

- на возмещение расходов по приобретению детских путёвок в загородные оздоровительные лагеря и санатории.

3.5.1. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление, в котором указывается причина, по которой работник обращается за помощью.

3.5.2. В зависимости от причины обращения за материальной помощью, предоставляются следующие документы:

- в случае смерти – копия свидетельства о смерти и документ, подтверждающий родство (копия свидетельства о браке, рождении);

- при наступлении заболевания – справка (направление) из медицинского учреждения, документы об оплате (при оплате медицинских услуг, приобретении лекарственных препаратов);

- при хищении, повреждении или уничтожении имущества – справка соответствующих органов власти;

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – справки, выданные органами местного самоуправления;

- при рождении ребенка – копия свидетельства о рождении;

- при возмещении расходов на детские путёвки – копия платежного документа.

#### 4. Виды социальной поддержки

4.1. В рамках настоящего Положения предусмотрено оказание следующих гарантированных видов материальной помощи и социальной поддержки:

№ п/п	Виды единовременных выплат	Размер выплат, руб.
1.	Премирование к юбилейным датам:	
1.1	- 50 (для женщин и мужчин) при непрерывном стаже работы более 10 лет - 55 (для женщин) и 60 (для мужчин) (стаж работы в РГАТУ не менее 5 лет)	5000
2.	Дополнительное выходное пособие:	
2.1	- при увольнении работников пенсионного возраста по собственному желанию (стаж работы в РГАТУ свыше 25 лет)	15000
3.	Материальная помощь:	
3.1	В связи с рождением ребенка	4000
3.2	На похороны близких родственников	4000
3.3	На похороны работника РГАТУ	20000
3.4	На похороны неработающих пенсионеров, проработавших в РГАТУ более 20 лет	10000
3.5	Помощь в экстренных случаях (на операции и тяжелое длительное лечение, в том числе несовершеннолетних детей, приобретение дорогостоящих лекарств по заключению врача, причинение материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств и т.п.)	до 10000*
3.6	Возмещение расходов на приобретение детской путевки	4000

\*В крайне тяжелых случаях по ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета ректором может быть принято решение о выделении большего размера материальной помощи.