

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет туризма и сервиса»

«ПРИНЯТ»

Конференцией работников и
обучающихся ФГБОУ ВО «РГУТИС»
«25» декабря 2025г.

Протокол № 1

И.о. ректора ФГБОУ ВО "РГУТИС"



А.Р. Галустов

2025 г.

Председатель Объединенной первичной
профсоюзной организации РГУТИС
МГО Общероссийского профсоюза



Мудовская Н.В.
«25» декабря 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
высшего образования
«Российский государственный университет
туризма и сервиса»

на 2026 – 2028 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 67 от 30.01.2026 г.
--

Московская область
2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор, Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса» (далее – Работодатель, ФГБОУ ВО «РГУТИС», Университет) и устанавливающим взаимные права и обязанности между Работодателем и Работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях.

1.2. Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые правоотношения.

1.3. Предметом настоящего Договора являются определение взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных в настоящем Договоре.

1.4. Сторонами Договора являются:

- от работодателя: руководитель федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный университет туризма и сервиса».
- от работников: председатель Объединенной первичной профсоюзной организации РГУТИС МГО Общероссийского профсоюза образования (далее - ОППО ФГБОУ ВО «РГУТИС», Профсоюз, Первичная профсоюзная организация).

1.5. Целями настоящего Договора являются:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов;
- развитие договорных отношений между Сторонами;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами, локальными актами работодателя и законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.5.1. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества

организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

- выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль соблюдения законодательства о труде, реализации мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации Работодателя в форме преобразования. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. При наступлении условий, требующих изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

1.8. Изменения в Договор в течение срока его действия принимаются Комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Вносимые изменения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с принятым конференцией Договором. Принятые сторонами изменения к Договору оформляются изменениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.9. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, учета и уважения прав и законных интересов сторон, добровольности, законности и обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.10. Действие Договора распространяется на всех работников ФГБОУ ВО «РГУТИС» независимо от членства в Профсоюзе и обязательно для применения во всех структурных подразделениях Университета. Работники, не состоящие в профсоюзе, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с содержанием настоящего Коллективного договора всех работников ФГБОУ ВО «РГУТИС», а также всех вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения настоящего Коллективного договора.

1.12. Коллективный договор не ограничивает права сторон на расширение социальных гарантий и льгот при наличии законных оснований и/или средств для их обеспечения.

1.13. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с «01» января 2026 года и действует по «31» декабря 2028 г. Договор может быть продлен на срок до трех лет.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права работодателя в соответствии со ст. 22 ТК РФ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;
- проводить аттестацию работников с целью оценки уровня их квалификации и соответствия занимаемым должностям;
- устанавливать показатели оценки эффективности и результативности деятельности работников;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.2. Права работников в соответствии со ст. 21, 219 ТК РФ:

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в порядке, предусмотренном положением об оплате труда;
- отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих дней, оплачиваемых отпусков (ст.21.ТК РФ);
- повышение квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на иные права, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3. Права первичной профсоюзной организации:

- получать полную информацию необходимую для контроля и анализа выполнения Коллективного договора в целях осуществления своих защитных функций;
- получать полную информацию по вопросам трудового права, оплаты и охраны труда.

2.4. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, учитывая мнение профкома в соответствии трудовым законодательством;
- соблюдать условия Коллективного договора и трудовых договоров;
- обеспечивать необходимые условия для сохранения занятости работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда в соответствии с требованиями охраны труда;
- производить профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации работников;
- соблюдать законодательство о труде и охране труда, нормы, установленные нормативными актами действующего законодательства Российской Федерации;
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор;
- предоставлять профсоюзному комитету полную информацию для заключения Коллективного договора и контроля его выполнения;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и принимать меры по устранению выявленных нарушений;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, трудовых

договоров, заключенных с работниками;

- предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника: на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом, в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя) с соблюдением установленных сроков представления сведений.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.5 Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять в соответствии с трудовым договором трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и положения иных локальных нормативных актов;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя;

- хранить служебную, конфиденциальную информацию (включая персональные данные), ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простоя, аварии) и немедленно сообщать о случившемся непосредственному начальнику;

- содержать свое рабочее место, оборудование, технику и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- возмещать работодателю причиненный прямой действительный ущерб, возникший у работодателя вследствие виновных и умышленных действий работника (ст. 233, 239 ТК РФ);

- информировать работодателя о своей временной нетрудоспособности, а также об отсутствии на рабочем месте по другим уважительным причинам;

- представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в течение 10 рабочих дней с момента изменений;

- представлять в установленном порядке сведения о своих доходах,

расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (для определенных действующим законодательством категорий должностей);

- выполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и соблюдать иные нормативные и правовые акты непосредственно связанные с трудовой функцией работника.

Работник, замещавший должность государственной или муниципальной службы, по перечням, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении настоящего трудового договора сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.6. Обязанности первичной профсоюзной организации:

- содействовать эффективной работе ФГБОУ ВО «РГУТИС»;
- содействовать укреплению морально-психологического климата в трудовом коллективе;

- проводить работу по защите социально-трудовых прав и законных интересов членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и выполнения Коллективного договора;

- вырабатывать мотивированное мнение при расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- осуществлять проверку состояния охраны труда;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

- оказывать содействие работодателю в соблюдении работниками трудовой дисциплины и трудовых обязанностей.

2.7. Стороны имеют иные права и обязанности, предусмотренные действующим законодательством, регулирующим трудовые отношения.

3. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Прием на работу в Университет осуществляется путем заключения письменного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

3.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Лица, поступающие на работу в Университет, реализуют право на труд путем заключения в письменной форме трудового договора, который составляется в двух экземплярах и подписывается Работником и

уполномоченным представителем работодателя, наделенным правом заключения трудовых договоров (далее – уполномоченный представитель работодателя). Один экземпляр трудового договора передается Работнику, второй, с подписью Работника, подтверждающей получение экземпляра трудового договора, хранится у работодателя.

3.4. Заключению трудовых договоров с отдельными категориями Работников предшествуют обязательные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации (конкурсные процедуры, предварительный обязательный медицинский осмотр по соответствующим категориям должностей и иное).

3.5. При приеме на работу работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Все поступающие на работу информируются работодателем об условиях и порядке оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, утвержденных локальным актом работодателя.

Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК РФ с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, включая справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (далее - справка об отсутствии судимости). Справка об отсутствии судимости является обязательным документом при приеме на работу для всех сотрудников, независимо от их должностей.

3.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета

3.7. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу в Университет, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. Трудовая книжка (вкладыш в нее, дубликат) оформляется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.8. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Университета, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий и ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, которые также не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда: тарифная ставка или размер должностного оклада работника.

3.11. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. В этом случае указывается срок действия договора и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

3.12. Замещение всех должностей профессорско-преподавательского состава и научных работников производится по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

3.13. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

3.14. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой) предшествует избрание по конкурсу. Процедуры проведения конкурсного отбора определяются нормативными правовыми актами Минобрнауки России. Должности ректора, декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставом. Директор филиала назначается на должность приказом ректора Университета.

3.15. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» один раз в пять лет проводится аттестация работника в целях

подтверждения соответствия его занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок).

3.16. В условия трудового договора может быть включено испытание. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

3.17. С проректорами заключается срочный трудовой договор, срок окончания которого не может превышать срок окончания полномочий ректора.

3.18. В случае изменения условий трудового договора все изменения, вносимые в трудовой договор, регулируются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 57 ТК РФ). Внесение изменений в условия трудового договора допускается только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 72 ТК РФ).

3.19. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении, в свободное от основной работы, другой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Заключение трудовых договоров о работе по совмещению допускается с неограниченным числом работодателей. Продолжительность рабочего времени по совмещению не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени по совмещению не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

3.20. Увольнение работников производится исключительно по основаниям и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.21. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Университета являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Университета;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (в том числе совершеннолетнего);
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332.1 ТК РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам Университета гарантируется соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха, установленных законодательством Российской Федерации.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, которые принимаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.3. Работникам Университета устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством Российской Федерации и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При сменной работе трудовая функция осуществляется в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Для профессорско-преподавательского состава и иных педагогических работников Университета установлен шестичасовой рабочий день при шестидневной рабочей неделе, в пределах которой выполняются все виды учебной, учебно-методической, научной, организационной и профориентационной работы, в соответствии с занимаемой должностью и индивидуальным планом работы.

4.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка, а также помещение для приема пищи в соответствии с требованиями ст. 223 ТК РФ.

4.5. Работодателем предусмотрена возможность выполнения трудовых функций Работниками дистанционно. Порядок и условия выполнения трудовых функций Работниками дистанционно устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Университета.

4.5.1. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный Работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом Университета, принятым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.6. Профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам Университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю и удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г.

№ 415

«О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.7. Инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.8.1. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет – продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.12. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. Перенос отпуска на другой срок возможен по соглашению сторон.

4.12.1. Работникам, имеющим путевки на лечение (в соответствии с медицинским заключением), по согласованию с Работодателем может быть предоставлен очередной отпуск вне графика по личному письменному заявлению.

4.12.2. Работодатель предоставляет отпуска в удобное время:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работникам, в текущем рабочем году отозванным из отпуска;
- работникам до 18 лет;
- одиноким родителям, имеющим ребенка до четырнадцати лет;
- работникам и членам их семей, имеющим путевки в санатории и дома отдыха, предоставленные профсоюзом;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной

службы или оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР»;
- работникам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4.15. Работодатель обеспечивает предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы:

- матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей-школьников младших классов (1-3 класс) в День знаний (1 сентября, а в случае если 1 сентября приходится на выходной день – в следующий за ним рабочий день) – один рабочий день;
- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
- в случае смерти супруга работника, членов его семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер) – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда – 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 18 лет – 18 календарных дней в году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 18 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет – 18 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, – в соответствии с ТК РФ;
- работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо настоящим коллективным договором.

4.16. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством науки и высшего образования РФ. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются соответствующими локальными актами Университета.

4.17. Для отдельных категорий работников локальным актом работодателя может быть установлен режим ненормированного рабочего дня. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Такое привлечение не должно иметь систематический характер.

4.17.1. Работникам с ненормированным рабочим днем полагается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность такого отпуска и категории работников определяются локальным актом работодателя, при этом продолжительность такого отпуска не может быть менее трех календарных дней. Установление ненормированного рабочего дня и предоставление дополнительного отпуска должны быть оформлены в трудовом договоре. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени или опасным условиям труда. Продолжительность такого отпуска и категории работников определяются локальным актом работодателя, при этом продолжительность такого отпуска не может быть менее семи календарных дней.

4.18.1. С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, но не менее размера среднего дневного заработка, рассчитанного в соответствии со ст. 139 ТК РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 г. № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.19. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в соответствии с порядком учета рабочего времени, установленного ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и другими нормативными и локальными актами, содержащими нормы трудового права.

4.20. Работнику выплачивается при увольнении денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.21. Каждый работник имеет право на освобождение от работы в связи с диспансеризацией с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – на один рабочий день один раз в три года;
- работники, которым исполнилось 40 лет – на один рабочий день один раз в год;
- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления такого возраста), в т.ч. работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня ежегодно (ст.185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.22. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства относительно рабочего времени и времени отдыха; выполнять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем требований ст. 113 ТК РФ за привлечением работников к работе в выходные и праздничные дни.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Условия оплаты труда в Университете устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными правовыми актами Университета и трудовым договором с Работником.

5.2. Оплата труда работников осуществляется за счет всех не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования, в том числе за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения

государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), иных целевых субсидий и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.4. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования, установленных локальным актом по вопросам оплаты труда. Стимулирующие выплаты, в соответствии со ст. 129 ТК РФ, направлены на мотивирование работника к качественному результату труда и основаны на его деловых качествах, квалификации, сложности, количестве и качестве затрачиваемого труда, а также на оценке эффективности его работы. Порядок установления стимулирующих выплат работникам регламентируется Положением об оплате труда.

5.5. Доплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих пределах:

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
- доплата за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, который составляет 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;
- доплата за работу в свой выходной день при невыходе на работу сменяющего работника производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и двойной часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему

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

– при сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени;

– устанавливается учетный период – месяц.

5.6. Научно-педагогическим работникам в должностной оклад включаются размеры надбавок за ученые степени и по должностям, а также размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.7. Оплата неполного рабочего дня или неполной рабочей недели осуществляется пропорционально отработанному времени.

5.8. Работодатель обеспечивает качественное и своевременное проведение расчетов с работниками Университета.

5.9. В соответствии со статьей 136 ТК РФ выплата заработной платы производится каждые полмесяца (за каждую половину месяца). Сроки выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Выплата заработной платы производится не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.9.1. Расчет заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально отработанному работником в первой половине месяца времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются оклад (тарифная ставка) работника и надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационные выплаты за работу в ночное время, надбавки за совмещение должностей, и другие). Стимулирующие и компенсационные выплаты производятся при выплате заработной платы за вторую половину месяца с учетом показателей, установленных Положением об оплате труда.

5.9.2. При совпадении даты выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня - в ближайший предшествующий рабочий день.

5.9.3. Заработная плата перечисляется работникам на банковские карты работников, открытые за счет работодателя или работника (при его желании). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В исключительных случаях заработная плата может выдаваться из кассы.

5.10. Обо всех случаях вынужденного переноса срока выплаты заработной платы работодатель незамедлительно информирует работников.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или)

других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в порядке, предусмотренном ч.1 ст.236 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.12. В случае временной нетрудоспособности Работник обязан сообщить об этом в отдел кадров или своему непосредственному руководителю в день открытия листка временной нетрудоспособности.

5.13. В случае, если работник открыл листок нетрудоспособности в период ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуск подлежит продлению или переносу на другой срок. При отсутствии письменного заявления о переносе отпуска на другой срок продление отпуска происходит автоматически, и для этого не требуется заявление работника.

5.13.1. Пособие по временной нетрудоспособности Работнику определяется в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (далее - Закон № 255-ФЗ). Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств страхователя, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности за счет средств бюджета Социального фонда России (п. 1 ч. 2 ст. 3 Закона № 255-ФЗ).

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

5.15. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому работнику расчетный листок о начисленной ежемесячной заработной плате и составных ее частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. При внедрении в ФГБОУ ВО «РГУТИС» электронного кадрового документооборота в соответствии со ст.ст. 22.1 - 22.3 ТК РФ, направление расчетных листков допускается в электронном виде.

5.16. Денежные средства, выдаваемые под отчет работникам, перечисляются на банковские карты этих работников для осуществления операций, связанных с оплатой расходов по поставкам товаров, выполнению работ, оказанию услуг; с командировочными расходами; с компенсацией работникам документально подтвержденных расходов в соответствии с заявлением подотчетного лица.

5.17. Гарантии работников при направлении в командировку, оплату труда при нахождении в командировке и порядок возмещения командировочных расходов устанавливаются Положением о служебных командировках.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить право работников Университета на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.216.1 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить создание здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте и объекте работ.

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в т.ч. на обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, проведение специальной оценки условий труда. В комиссию по проведению оценки условий труда обязательно включать членов Профсоюзного комитета.

- осуществлять совместно с Профсоюзным комитетом контроль за соблюдением требований пожарной безопасности, выполнять предписания, постановления и иные законные требования органов пожарного надзора.

- разрабатывать и исполнять План противопожарных мероприятий. Обеспечивать содержание систем и средств противопожарной защиты и первичных средств пожаротушения в надлежащем порядке, обучать работников правилам пожарной безопасности и действиям при пожаре, проводить плановые учения по эвакуации из учебных корпусов и студенческих общежитий.

- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить комплекс мер по осуществлению Программы производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий на объектах ФГБОУ ВО «РГУТИС».

- обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи на всех объектах Университета.

- для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, первичный инструктаж на рабочем месте, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

- выдавать работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством Российской Федерации нормами.

- обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая, профессионального заболевания, связанного с исполнением им трудовых обязанностей.

- создавать на паритетных основах с профсоюзом комиссию по охране труда.

- проводить специальную оценку условий труда в структурных

подразделениях Университета.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- 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 используемого 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, указанными в части второй ст. 227 ТК РФ, 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.

6.4. Работодатель сохраняет за работником место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения работодателем законодательства об охране труда.

6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и (или) здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Работник обязан письменно сообщить своему

непосредственному руководителю о своем отказе.

6.6. Запрещается привлечение или допуск работников, в том числе с их согласия, к работе, которая по заключению медицинских органов противопоказана им по состоянию здоровья.

6.7. Работникам, потерявшим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональным заболеванием, в соответствии с медицинскими рекомендациями предоставляется возможность переподготовки.

6.8. Университет обязан обеспечивать охрану учебного заведения, сохранность оборудования, инвентаря и другого имущества, а также необходимый порядок в помещениях.

6.9. В Университете запрещается:

а) курение в помещениях учебных корпусов, студенческих общежитиях и прилегающей территории;

б) потребление (распитие) спиртных напитков (включая пиво) и появление в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) хранение, распространение или употребление наркотических веществ или психотропных препаратов;

6.10. Охрана помещений и иного имущества Университета, обеспечение их пожарной безопасности и надлежащего санитарного состояния возлагается приказом ректора на определенных работников Университета в соответствии с их трудовой функцией.

6.11. Ключи от кабинетов, аудиторий, лабораторий и иных помещений Университета должны находиться у дежурных учебных корпусов и выдаваться по списку, согласованному руководством Университета.

6.12. Лица, имеющие право доступа в помещения, находящиеся под охранной сигнализацией, обязаны соблюдать требования локальных актов университета при открытии и закрытии этих помещений.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

7.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на совершенствование образовательной деятельности Университета, повышение качества подготовки специалистов и научных кадров, использование прогрессивных форм организации обучения.

7.2. В этих целях работодатель обязуется:

- организовывать на высоком уровне учебную, научную и финансово-хозяйственную деятельность;

- обеспечивать необходимые условия для надлежащего проведения профессорско-преподавательским составом учебных занятий.

- обеспечивать гласность приказов и распоряжений ректора и иных должностных лиц Университета, решений Ученого совета, заключений комиссий, проверяющих деятельность Университета, и иных документов,

затрагивающих интересы работников.

- установить контроль за исполнением приказов и распоряжений, издаваемых в Университете; налагать взыскания на должностных лиц, не исполняющих либо исполняющих ненадлежащим образом указанные приказы и распоряжения.

- рассматривать на заседаниях Ученого совета планы развития Университета, отчеты о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

7.3. При выстраивании отношений в сфере занятости и переобучения работников работодатель обеспечивает:

- реализацию принципа повышения квалификации работников, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения.

- использование следующих возможностей для минимизации сокращения численности или штата работников:

- естественный отток кадров (собственное желание, выход на пенсию и др.);

переподготовка кадров, их перемещение внутри Университета.

- предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением штата или численности, информации об имеющихся вакансиях в Университете.

7.4. Работодатель обязуется:

- поддерживать предложения и программы, направленные на создание новых рабочих мест;

- содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координировать работу по эффективному использованию кадровых ресурсов;

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пп. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, установленных локальными актами работодателя;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

- включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников;
- обеспечивать реализацию принципа повышения квалификации работников, заключающегося в периодическом прохождении работниками обучения. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы;
- принимать меры по недопущению массовых сокращений в связи с сокращением штата или численности, соблюдать принцип открытой информации об имеющихся вакансиях в Университете;
- поддерживать предложения и программы, направленные на создание новых рабочих мест;
- принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций высшего образования, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

7.5. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности;
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации.

7.6. В рамках мер социальной поддержки Работодатель обязуется:

- поддерживать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников;
- проводить мероприятия, направленные на обеспечение досуга и отдыха работников;
- осуществлять организацию и финансирование культурно-массовых общеуниверситетских мероприятий, в т.ч. Новогоднего праздника для детей сотрудников с вручением подарков, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы, Всемирного Дня туризма.

7.7. Работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

7.7.1. За высокие профессиональные достижения, многолетний добросовестный труд, за значительный вклад в развитие Университета, за значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, в области развития науки, за активную общественную деятельность и другие достижения применять следующие виды морального поощрения:

- благодарственные письма и грамоты ректора Университета;
- представление к награждению ведомственными, отраслевыми и государственными наградами Российской Федерации;

- поощрение передовых работников, юбиляров.

7.8. В рамках социально-бытовой поддержки работников Работодатель осуществляет мероприятия по улучшению жилищных условий Работников в соответствии с Жилищным кодексом РФ. При наличии свободных мест в студенческих общежитиях предоставлять право проживания в них Работникам и совместно проживающим с ними членам их семей по договорам найма специализированных жилых помещений на период действия трудовых отношений с Работодателем. Порядок предоставления жилых помещений регламентируется Положением о жилищной комиссии.

7.9. Профком обязуется:

- проводить культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и их семей;
- организовывать отдых и лечение по линии профсоюза для работников и членов их семей, для детей - отдых в Детских оздоровительных лагерях.
- организовывать экскурсионные поездки по городам России.
- оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств объединенной первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «РГУТИС» в связи с тяжелым материальным положением, дорогостоящим лечением, приобретением лекарств, смертью близкого родственника и другими жизненными обстоятельствами.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ОППО ФГБОУ ВО «РГУТИС»

8.1. Работодатель признает ОППО ФГБОУ ВО «РГУТИС» единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

8.2. Правовое положение ОППО РГУТИС определено Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иным законодательством Российской Федерации.

8.3. Работодатель предоставляет для работы Объединенной ППО РГУТИС МГО Общероссийского профсоюза образования в безвозмездное пользование помещение в главном административном здании, осуществляет его хозяйственное содержание, ремонт, уборку, охрану, отопление, освещение, а также обеспечивает оборудованием, мебелью, оргтехникой, телефонными аппаратами и связью с внутренними и городскими номерами, предоставляет транспорт (по предварительной заявке).

8.4. Члены ОППО РГУТИС, не освобожденные от основной работы в Университете, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзами семинаров, съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.

8.5. Университет соблюдает права и осуществляет гарантии профсоюзному активу, входящему в состав ОППО РГУТИС на основе освобождения или не освобождения от основной работы.

8.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся

членами профессионального союза, Университет ежемесячно и бесплатно обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов через бухгалтерию и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного органа.

8.7. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.8. Университет предоставляет ОППО РГУТИС возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Университета.

8.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения ОППО РГУТИС в случаях, предусмотренных ст. 371 Трудового кодекса РФ.

8.10. Лица, нарушающие права и законные интересы ППО, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Антикоррупционная политика ФГБОУ ВО «РГУТИС» представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений.

9.2. Антикоррупционная политика разработана в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

9.3. Целью Антикоррупционной политики является обеспечение комплексного и согласованного применения правовых и организационных мер, направленных на борьбу с коррупцией.

9.4. Задачами Антикоррупционной политики являются:
информирование о нормативно-правовом обеспечении работы по противодействию коррупции и ответственности за совершение коррупционных правонарушений;

определение основных направлений по профилактике коррупции в деятельности ФГБОУ ВО «РГУТИС»;

формирование у работников и обучающихся нетерпимости к коррупционному поведению.

9.5. Антикоррупционная политика распространяется на работников и обучающихся, лиц, оказывающих услуги (выполняющих работы) по гражданско-правовым договорам, заключенным с ФГБОУ ВО «РГУТИС».

9.6. За несоблюдение Антикоррупционной политики работники и обучающиеся, а также лица, оказывающие услуги (выполняющие работы) по гражданско-правовым договорам несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.7. Основные принципы антикоррупционной деятельности ФГБОУ ВО «РГУТИС»:

– принцип личного примера руководства (формирование культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции);

– принцип вовлеченности работников и обучающихся (информирование работников и обучающихся о положениях антикоррупционного законодательства).

– принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции (разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения работников и обучающихся в коррупционную деятельность).

– принцип ответственности и неотвратимости наказания.

– принцип открытости.

9.8. В ФГБОУ ВО «РГУТИС» реализуются следующие антикоррупционные мероприятия, стандарты и процедуры:

реализация единой политики в области противодействия коррупции, и нормативное обеспечение в сфере предупреждения коррупции, в том числе:

соблюдение Антикоррупционной политики, а также издание иных локальных, нормативных и правовых актов и документов, устанавливающих антикоррупционные мероприятия, стандарты и процедуры в соответствии с требованиями законодательства, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

соблюдение кодекса этики работников, утвержденного в ФГБОУ ВО «РГУТИС»;

утверждение плана по противодействию коррупции;

введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью, стандартной антикоррупционной оговорки;

обучение и информирование работников и обучающихся по вопросам профилактики и противодействия коррупции, направленное на формирование нетерпимости к коррупционному поведению;

соблюдение законодательства Российской Федерации о противодействии коррупции.

9.9. Работники и обучающиеся ФГБОУ ВО «РГУТИС» обязаны:

воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений;

воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения;

незамедлительно информировать должностное лицо ФГБОУ ВО «РГУТИС», ответственное за реализацию мер по противодействию коррупции о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

незамедлительно информировать о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками и обучающимися;

сообщать непосредственному руководителю о возможности возникновения либо о возникшем конфликте интересов;

выполнять иные обязанности по предупреждению и противодействию коррупции, установленные в локальных нормативных актах, а также иных нормативных и правовых актов и документов, устанавливающих

антикоррупционные мероприятия, стандарты и процедуры в соответствии с требованиями законодательства и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа Университета или его реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Университета.

10.4. В течение срока действия Договора стороны не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

10.5. Стороны определяют круг лиц, ответственных за выполнение настоящего Договора, формируют совместные контрольные комиссии, заслушивают отчеты ответственных лиц о принятых решениях. При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую для этого информацию.

10.6. В период действия настоящего Договора все споры и разногласия между Сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.7. Лица, виновные в неисполнении или ненадлежащем исполнении условий настоящего Договора, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. В случае изменения типа или наименования Университета Коллективный договор считается действительным до принятия нового Коллективного договора в установленном порядке.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
27 двадцать шш) листов

И.о. ректора
ФГБОУ ВО «РНИИСиУ»
А.Р. Галугов

