

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(РИНХ)»

От работодателя:  
Ректор РГЭУ (РИНХ)



Макаренко Е.Н.

« 27 » ИЮНЯ 2024г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников РГЭУ (РИНХ)



Гордеев С.Е.

« 27 » ИЮНЯ 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
(РИНХ)»  
на 2024 – 2027 годы

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду министерства  
труда и социального развития  
Ростовской области  
Регистрационный № 21085/24-1402  
от « 03 » сентября 2024г.

г. Ростов-на-Дону  
2024

## СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
РАЗДЕЛ 2.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....	9
РАЗДЕЛ 3.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	16
РАЗДЕЛ 4.	ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	20
РАЗДЕЛ 5.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....	26
РАЗДЕЛ 6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ .....	34
РАЗДЕЛ 7.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....	39
РАЗДЕЛ 8.	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.....	52
РАЗДЕЛ 9.	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ .....	54
РАЗДЕЛ 10.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	56
РАЗДЕЛ 11.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	61
РАЗДЕЛ 12.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	62
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)».....	66
Приложение № 2	Соглашение по охране труда РГЭУ (РИНХ).....	101

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» (далее - организация, образовательная организация, университет, РГЭУ (РИНХ), заключенным сторонами социального партнерства на локальном уровне в соответствии с действующим трудовым законодательством, федеральным законодательством об образовании в РФ, федеральными нормативными правовыми актами, действующим Отраслевым соглашением, заключенным между Министерством науки и высшего образования РФ (далее - Минобрнауки РФ) и Профессиональным союзом работников народного образования и науки РФ, региональным соглашением социального партнерства в Ростовской области и иными нормативными правовыми актами, распространяющимися на работодателя и работников образовательных организаций.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»;

Работники – физические лица, работающие в РГЭУ (РИНХ) на основе трудового договора.

Представителями сторон Коллективного договора, наделенными правом заключить Коллективный договор от имени сторон, являются:

Со стороны работодателя – ректор ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»;

Со стороны работников – председатель Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) (далее – ППОР РГЭУ (РИНХ), Профком).

1.3. Работодатель признаёт ППОР РГЭУ (РИНХ) единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Для достижения поставленных целей:

— Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профкомом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации;

— Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях Государственной инспекции труда по Ростовской области, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Профкому копий документов о принятии таких решений в течение 3 рабочих дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа;

— Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

— Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны настоящего Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства согласно взаимным интересам в соответствии со ст. 24 ТК РФ, а именно:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора, коллективных соглашений;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора, коллективных соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора, коллективных соглашений.

1.8. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных

договоров и их заключению;

— взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

— участия работников, их представителей в управлении РГЭУ (РИНХ);

— участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;

— принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;

— иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

1.9. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в порядке, установленном настоящим Коллективным договором.

Инициатива изменений или дополнений может исходить от любой из сторон – Профкома или Работодателя. Изменения предварительно подлежат одобрению Профкомом, если инициатива внесения изменений и дополнений исходит от Работодателя. Протокол заседания Профкома является основанием для внесения изменений и дополнений, если работодатель не возражает. Внесение изменений или дополнений оформляется дополнительным соглашением к настоящему Коллективному договору. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями настоящего Коллективного договора, такие нормы начинают действовать в РГЭУ (РИНХ) со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Вступление в силу настоящего Коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования РГЭУ (РИНХ), изменения типа и реорганизации РГЭУ (РИНХ) в форме преобразования. При смене формы собственности РГЭУ (РИНХ) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации РГЭУ (РИНХ) в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности РГЭУ (РИНХ) любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации РГЭУ (РИНХ) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). На основании ст. ст. 2, 370 ТК РФ и ст. 13 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» контроль соблюдения условий настоящего Коллективного договора осуществляет Профком.

Все спорные вопросы по реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства согласно ст. 27 ТК РФ, а в случаях недостижения взаимопонимания и возникновения неустранимых разногласий по правилам, установленным положениями главы 61 ТК РФ, т.е. в ходе разрешения коллективных трудовых споров.

1.14. Стороны определяют следующий порядок взаимодействия с Профкомом:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
- консультации работодателя и Профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение Профкомом от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации (их изменения и дополнения), содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к Коллективному договору, принимаются в порядке, установленном настоящим Коллективным договором (по согласованию с Профкомом) и являются их неотъемлемой частью.

Локальный нормативный акт, являющийся приложением к настоящему Коллективному договору, принятый в нарушение указанного выше порядка, не может применяться до момента устранения нарушения правил его принятия. Стороны договорились о том, что Работодатель не принимает локальные нормативные правовые акты, которые могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.



1.16. Стороны договорились, что Работодатель согласовывает с Профкомом проекты Положения об оплате труда работников РГЭУ (РИНХ) не позднее, чем за 5 рабочих дней до его утверждения на ученом совете РГЭУ (РИНХ).

1.17. Ознакомление работников с условиями настоящего Коллективного договора осуществляется в следующем порядке: размещение его содержания на сайте РГЭУ (РИНХ), на странице университетского сайта Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ).

1.18. Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав.

1.19. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на заседании Профкома не реже одного раза в год.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 5 Трудового кодекса РФ регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Согласно ст. 56 Трудового кодекса РФ Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции (при наличии) и (или) в соответствии с должностной инструкцией, обеспечить

условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами и заключенным трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

2.3. Трудовой договор с работниками организации, относящимися к профессорско-преподавательскому составу и научным работникам, заключается в письменной форме на срок не менее 3 лет, но не более 5 лет, за исключением случаев, когда трудовой договор с педагогическим работником в образовательной организации заключается впервые либо планируемую учебная нагрузка педагогического работника, определяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым в этой образовательной организации образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет; в таких случаях допускается заключение трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться, а действие заключенного с таким работником срочного трудового договора продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не менее трех лет или на неопределенный срок, за исключением случаев предстоящего сокращения объема планируемой учебной нагрузки конкретного педагогического работника, обусловленного уменьшением общего количества реализуемых образовательной организацией образовательных программ, изменениями учебных планов по этим программам или прочими объективными обстоятельствами, при отсутствии иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых этот работник мог бы быть привлечен

без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками; в таких случаях допускается продление трудового договора с педагогическим работником на срок менее трех лет, но не менее чем на один год.

2.4. Работодатель обязуется при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с Уставом РГЭУ (РИНХ), настоящим Коллективным договором, Отраслевым соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями) работника и иными локальными нормативными актами, действующими в РГЭУ (РИНХ) и содержащими в себе сведения и (или) условия, закрепленные ст. 57 Трудового кодекса РФ в качестве обязательных для согласования сторонами в момент подписания ими трудового договора, согласно закрепленным в нем нормам.

2.5. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (собственному желанию) со дня, указанного в его заявлении, но не ранее чем через пять рабочих дней с даты подачи заявления, помимо условий, установленных ст. 80 Трудового кодекса РФ, также в случаях:

— болезни члена семьи, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (членами семьи считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника);

— переезда супруги (супруга) на работу в другую местность.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников 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.

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Отраслевым

соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.8. Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 Трудового кодекса РФ. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Приказом Минобрнауки РФ от 04.12.2023 № 1138 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу»; Приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

2.9. Аттестации подлежат педагогические и научные работники, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ, ст. 336.1 Трудового кодекса РФ, Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. Приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293; Приказом Минобрнауки РФ от 27.05.2015 № 538 «Об утверждении

Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников» и Положения о проведении аттестации работников.

2.10. Стороны исходят из того, что истечение срока трудового договора с педагогическим работником или научным работником является основанием для прекращения трудовых отношений. Когда работник принял участие во вновь объявленном конкурсе на замещение должностей педагогических и научных работников и не был избран по конкурсу трудовые отношения также считаются прекращенными. В случае успешного прохождения конкурсного отбора в период действия трудового договора по желанию работника трудовой договор должен быть заключен в месячный срок на новую должность с указанием в качестве дня начала работы следующего за днем завершения действующего трудового договора.

2.11. Стороны исходят из того, что:

— должности педагогических работников, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, установлены в пункте 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

— должности научных работников установлены Приказом Минобрнауки РФ от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

Особенности правового регулирования труда педагогических и научных работников, прежде всего, установлены положениями гл. 52 Трудового кодекса РФ, гл. 52.1 Трудового кодекса РФ, нормами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», соответствующих нормативных правовых актов,

распространяющихся на сферу высшего образования, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.12. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Срок такого договора может составлять от одного года.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.13. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных

гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации.

2.14. Работодатель информирует Профком не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. Также увольнение работников филиала РГЭУ (РИНХ) считать массовым в связи с ликвидацией филиала, сокращением его численности или штата в течение 30 календарных дней в населенных пунктах (по местонахождению филиала) с общей численностью занятых менее 15 тыс. человек.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.15. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие детей-инвалидов;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- проработавшие непрерывно в РГЭУ (РИНХ) свыше 10 лет, при наличии ходатайства руководителя подразделения и мотивированного мнения Профкома;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с достижениями в научно-педагогической деятельности.

2.16. Работодатель вправе предоставить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата

работников организации, право на время для поиска работы не более 5 часов в неделю с сохранением среднего месячного заработка сроком не более 14 рабочих дней.

2.17. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в РГЭУ (РИНХ), в том числе и повышение тарифов (окладов).

2.18. На время длительного отсутствия одного из работников, в связи с болезнью или отпуска без сохранения заработной платы возможно оформление дополнительного соглашения по совместительству с другим работником с назначением ему соответствующих выплат на основании распорядительных актов Работодателя.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Стороны исходят из того, что режим рабочего времени работников РГЭУ (РИНХ) в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также нормы времени для расчета объема различных видов работы педагогических работников, привлекаемых к реализации образовательных программ высшего образования в РГЭУ (РИНХ) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка РГЭУ (РИНХ), разработанными в соответствии с ч. 2 ст. 190 ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденным приказом Минобрнауки от 05.04.2017 г. № 301, «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре»,



утвержденным приказом Минобрнауки от 19.11.2013 № 1259, приказом Минобрнауки от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим Коллективным договором и иными локально-нормативными актами.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается локальными нормативными актами Работодателя, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором

3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности (декан, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, преподаватель, ассистент) включается учебная, методическая, организационная, научно-исследовательская и другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом работы преподавателя.

3.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Может устанавливаться сокращенное рабочее время и для других категорий работников, предусмотренных законодательством.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, установленном ст.99 ТК РФ, только с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

3.6. Стороны договорились, что помимо случаев, предусмотренных ст.92, ст. 93 ТК РФ, работодателем может быть разрешен неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанные часы в соответствии с утвержденным индивидуальным графиком работы на основании оформленного дополнительного соглашения следующим работникам:

- беременным женщинам;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работодатель по заявлению работников этой категории устанавливает им график с неполным рабочим днем или рабочей неделей с оплатой пропорционально отработанному времени. Для оформления неполного рабочего времени ректором издается приказ, основанием для которого является заявление работника и ходатайство Профкома.

3.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать границы продолжительности рабочего времени в неделю, установленных ст. 333 Трудового кодекса РФ. Распределение контактной работы по возможности равномерно распределяется в течение учебного года.

При осуществлении расчета норм времени научно-педагогических работников принимается в качестве расчетной единицы 1 академический час

(45 минут) учебной нагрузки за 1 астрономический час (60 минут) рабочего времени.

3.8. Средний объем учебной годовой нагрузки на штатную единицу профессорско-преподавательского состава РГЭУ (РИНХ) дифференцировано составляет не более 900 часов.

3.9. Стороны договорились, что допускается планировать лекционные занятия для учебных групп, которые могут объединяться в учебные потоки. При необходимости возможно объединение в один учебный поток учебных групп по различным специальностям и (или) направлениям подготовки.

3.10. Для педагогических работников старше 65 лет рекомендуется планировать аудиторные занятия в одном учебном корпусе в течение рабочего дня.

3.11. По согласованию с Профкомом и по ходатайству руководителя учебного структурного подразделения при составлении расписания учебных занятий не планировать первую и шестую пары педагогическим работникам, самостоятельно воспитывающим одного и более детей в возрасте до 7 лет.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.13. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, в том числе проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, допускается по письменному распоряжению ректора РГЭУ (РИНХ) либо уполномоченного лица с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

3.14. Накануне нерабочего праздничного дня продолжительность рабочего дня уменьшается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой, удобный для него день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка РГЭУ (РИНХ)» (приложение № 1).

4.2. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяются статьями 122, 123 ТК РФ. Стороны исходят из того, что предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профкома и с учетом особенностей, предусмотренных ст. 123 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под личную подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3. График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска. Издание приказа является обязанностью Работодателя. Стороны договорились, что Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года передает в Профком утвержденный экземпляр графика отпусков.

Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он вправе не позднее, чем за две недели просить Работодателя это время изменить. Удовлетворенная просьба оформляется письменно и является

обязательным приложением к графику отпусков. При неудовлетворении просьбы Работодатель обязан направить работнику мотивированный отказ, который работник может предоставить на рассмотрение в Профком.

4.4.. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в РГЭУ (РИНХ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.6. При переносе отпуска работнику предоставляется преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска. Запрещается по инициативе работодателя:

- повторный перенос перенесенного отпуска;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд;
- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7. Работающие в РГЭУ (РИНХ) супруги вправе получить ежегодный отпуск в одно время. При этом если отпуск одного из супругов больше, то по письменному заявлению второго супруга Работодатель может предоставить

ему отпуск соответствующей продолжительности без сохранения заработной платы.

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней). Педагогическим работникам, руководящим учебной и (или) производственной практикой обучающихся в июле-августе месяце, ежегодный оплачиваемый отпуск рекомендуется планировать, разбивая его на части по согласованию с педагогическим работником.

4.9. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, с учетом требований части второй статьи 126 ТК РФ. Не допускается замена части отпуска денежной компенсацией:

— работникам в возрасте до восемнадцати лет в части не превышающей 31 календарный день;

— работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в части отпуска, полученного по данным основаниям.

4.10. Отзыв работника из отпуска производится в соответствии с трудовым законодательством только с его согласия. При этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из:

— перенесенного отпуска в части 3 ст. 124 ТК РФ;

— отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

4.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение по его письменному заявлению и согласованию с руководителем своего структурного подразделения краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством:

— для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования первого класса, 1 календарный день;

— рождения ребёнка до 7 календарных дней;

— бракосочетания детей работников до 3 календарных дней;

— бракосочетания работника до 3 календарных дней;

— похорон близких родственников до 3 календарных дней;

— для проводов детей на военную службу (по призыву, по контракту и добровольцев в связи с СВО) до 3 календарных дней.

— в связи с уходом за малолетними детьми (от 3-х до 6-ти лет) до 14 дней в году;

— в связи с усыновлением ребенка до 5 дней;

— в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;

— в связи с уходом за тяжело заболевшим членом семьи до 14 дней;

— в связи с юбилейной датой работника до 2 дней;

— супруг в период нахождения жены в дородовом или послеродовом отпуске в отпуске по беременности и родам до 14 календарных дней;

— являющийся пенсионером по старости до 14 дней в году в сроки, согласованные с руководителем структурного подразделения;

— имеющий больных детей со справкой клинико-экспертной комиссии или детей-инвалидов в возрасте до 6-ти лет до достижения ребенком шестилетнего возраста – 14 дней;

— инвалид (инвалид 1,2 группы, инвалид с детства) до 60 календарных дней в году;

— имеющий детей, не посещающих детские дошкольные организации, начальные классы школьных организаций в связи с их закрытием на карантин или объявлением в указанных заведениях нерабочих дней по другим причинам - до 2 дней;

— в других обоснованных работником случаях (по согласованию с Работодателем).

4.12. В соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 14 календарных дней. Правила предоставления такого отпуска утверждены Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями).

В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.13. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска установлены приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.14. Стороны договорились, что работодатель имеет право устанавливать и оплачивать в пределах фонда оплаты труда дополнительные отпуска работникам, предоставляемые сверх установленных законодательством в соответствии с их фактической занятостью многодетным матерям, имеющим более трёх несовершеннолетних детей, предоставлять до 5 календарных дней с обязательным использованием в текущем календарном году без права перехода на следующий год. За неиспользованный отпуск в текущем году компенсация не выплачивается.



4.15. В целях развития кадрового потенциала предоставлять работникам РГЭУ (РИНХ), являющимся аспирантами заочной формы обучения, право на один свободный от работы день в месяц с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы.

4.16. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка. Правила предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук, утверждены Постановлением Правительства РФ от 05.05.2014 № 409 (далее - Правила № 409). Отпуск предоставляется за счет и в пределах средств работодателя по основному месту работы соискателя с сохранением средней заработной платы продолжительностью соответственно 3 и 6 месяцев для подготовки к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук (далее - диссертация).

Заявление о таком отпуске должно быть подано работодателю не позднее чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска (п. 3 Правил № 409). В течение 10 рабочих дней со дня вынесения решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите соискатель представляет работодателю выписку из решения диссертационного совета и заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности (п. 5 Правил № 409). Соискатель должен представить работодателю выписку из решения диссертационного совета по результатам защиты или при принятии решения диссертационного совета о снятии диссертации с рассмотрения.

Отпуск на подготовку диссертации заканчивается после окончания срока, на который был предоставлен отпуск, либо ранее этого срока. Досрочно отпуск может быть завершён по заявлению соискателя или в случае, если в течение отпуска работника диссертационным советом принято одно из решений - положительное решение по результатам защиты

диссертации, отрицательное решение по результатам защиты диссертации, решение о снятии диссертации с рассмотрения.

4.17. Профком обязуется:

4.17.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.17.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников РГЭУ (РИНХ) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда (ст. 132 ТК РФ).

5.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца согласно ч. 2 ст. 162 ТК РФ.

5.3. Нормирование труда работников РГЭУ (РИНХ) осуществляется Работодателем на основании типовых норм труда, утверждаемых согласно действующим нормам трудового законодательства, и Положением об оплате труда работников РГЭУ (РИНХ) с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) и положений настоящего Коллективного договора.

Работодатель обязуется вносить по мере необходимости и (или) по ходатайству Профкома изменения и дополнения в действующее Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)».

5.4. Стороны исходят из того, что в соответствии с частью 6 статьи 47 Федерального Закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» стороны исходят из того, что учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня квалификации.

5.6. При работе по совместительству объем учебной нагрузки устанавливается не более верхнего предела в соответствии с п. 6.2 Приложения № 2 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, умноженного на долю ставки.

5.7. При совмещении должностей и увеличении объема работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ нормы учебной нагрузки могут повышаться по письменному заявлению работника. При этом увеличение объемов учебной работы компенсируется на условиях почасовой оплаты, либо на условиях

установления дополнительной оплаты труда на основании увеличения объема работы.

5.8. Объем и виды учебной нагрузки педагогических работников отражаются в индивидуальном плане педагогического работника, принимаемом ежегодно до начала учебного года.

5.9. Стороны исходят из того, что при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

— размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

— правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

— работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

— вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего университета, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

— вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

5.10. В целях исполнения постановления Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной

социальной политики» Стороны договорились о том, что дифференциация вознаграждения педагогических работников в зависимости от эффективности и результативности выполнения ими трудовых обязанностей, стимулирования работников к достижению целевых показателей развития РГЭУ (РИНХ) регулируется Положением об эффективном контракте профессорско-преподавательского состава РГЭУ (РИНХ). В целях осуществления контроля за выполнением эффективного контракта, формирования размера денежного эквивалента баллов по каждому показателю эффективности и оценки достижения показателей эффективного контракта педагогических работников в состав комиссии включается председатель Профкома.

5.11. Руководитель структурного подразделения в пределах выделенных денежных средств распределяет стимулирующие выплаты в зависимости от квалификации работника, интенсивности, качества и результативности его работы, непрерывного стажа работы в РГЭУ (РИНХ).

5.12. Во исполнение указа Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» Работодатель обязуется повысить к 2027 году среднюю заработную плату научных и педагогических работников до 200 процентов от средней заработной платы в Ростовской области.

5.13. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке.

5.14. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц в следующие сроки:

- 22-го числа текущего месяца за первую половину месяца;
- 07-го числа месяца, следующего за текущим месяцем – окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.15. Работодатель обеспечивает выплату денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной сто пятидесятой (ст. 236 ТК РФ) действующей в это время учетной ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки и обеспечивает её выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.16. Работодатель обязуется не допускать задолженности по заработной плате и информировать Профком в случае ее возникновения. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

— при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

— при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

— при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

— при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня предоставления заявления.

5.18. Работодатель и Профком договорились о том, что работникам РГЭУ (РИНХ), работающим во вредных условиях труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.19. Оплата труда в ночное время работников осуществляется в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Указанный размер может быть повышен условиями трудового договора, заключаемого с конкретным работником.

5.20. Работодатель обязуется принимать все имеющиеся в его распоряжении организационно-технические и иные меры, чтобы не допускать сверхурочной работы работников РГЭУ (РИНХ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере от должностного оклада, за последующие часы – в двойном размере от должностного оклада. Работа в выходные и нерабочие дни оплачивается в размере не менее чем двойной часовой тарифной ставки или по желанию работника ему может быть предоставлен любой другой день отдыха.

5.21. Работодатель обязуется переводить заработную плату на банковский счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Согласно статьи 136 ТК РФ 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.

5.22. Оплата отпуска работнику производится не позднее, чем за три дня до его начала. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое удобное для работника время.

5.23. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ. 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.

В случае невозможности предоставления отдельным категориям работников дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день их работа оплачивается Работодателем не менее чем в двойном размере.

5.24. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

5.25. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то оплата производится пропорционально отработанному времени.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,



определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

5.26. Профком обязуется:

5.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по начислению и выплате заработной платы в РГЭУ (РИНХ).

5.26.2. Оказывать работникам по защите их прав в вопросах оплаты труда, представлять их интересы при рассмотрении трудовых споров по оплате труда.

5.26.3. Взаимодействовать с руководством РГЭУ (РИНХ) в решении вопросов обеспечения права трудящихся на своевременную и в полном размере оплату труда.

5.26.4. Проводить совместно с Работодателем мониторинг систем оплаты труда в структурных подразделениях и филиалах РГЭУ (РИНХ), включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами настоящего Договора.

5.26.5. Совместно с Работодателем разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.26.6. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических работников, относящихся к научным и педагогическим работникам, а также других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

6.1. Социальные льготы и гарантии распространяются на всех работников вне зависимости от источников и размеров оплаты их труда.

6.2. В рамках развития социальной сферы, обеспечивающей высокоэффективную производительность труда работников, Стороны считают одним из важных направлений в деятельности РГЭУ (РИНХ) формирование социальных гарантий и льгот для работников с целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров.

6.3. Стороны принимают на себя обязательства по организации и при наличии возможности финансированию мероприятий социальной сферы для работников РГЭУ (РИНХ) и членов их семей.

6.4. Стороны обязуются в соответствии с Положением «Об общественной организации ветеранов РГЭУ (РИНХ)» оказывать административную поддержку, организационную и методическую помощь, обеспечивать и реализовывать права, содействовать в решении задач и выполнении планов подготовки и проведения мероприятий, направленных на социально-экономическую защиту членов общественной организации ветеранов РГЭУ (РИНХ).

Стороны содействуют работникам РГЭУ (РИНХ), которые имеют право на предоставление социального жилья в соответствии с требованиями ЖК РФ, в постановке на жилищный учёт в администрациях районов г. Ростова-на-Дону.

6.5. Стороны исходят из того, что в соответствии с п. 6 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на получение жилых помещений по договорам социального найма, право на получение жилых помещений специализированного жилищного фонда. Стороны совместно содействуют педагогическим работникам в реализации этих прав. Реализация механизма предоставления служебного жилья работникам

регулируется локально-нормативными актами Работодателя и на основании решения комиссии, в которую входят представители Работодателя и Профкома.

6.6. Стороны обязуются ежегодно рассматривать возможность совместного финансирования социальных программ для детей работников в возрасте от 1 года до 15 лет включительно.

6.7. Стороны исходят из того, что Работодатель:

6.7.1. Ежегодно формирует совместно с Профкомом пакет социальных программ, направленных на совершенствование системы охраны труда и техники безопасности, улучшение экологических показателей, проведение культурно-просветительских, спортивных, оздоровительных и других корпоративных мероприятий для работников, а также на предоставление материальной помощи работникам. При этом рассматривается возможность ежегодного выделения денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на реализацию утвержденных социальных программ, содержание которых согласовывается с Профкомом.

6.7.2. Перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) в течение календарного года с учетом финансовой возможности денежные средства для осуществления санаторно-курортного лечения, ведения культурно-просветительской, спортивно-оздоровительной и иной деятельности. Размер перечисляемых денежных средств определяется Сторонами.

6.7.3. В целях привлечения работников к активным занятиям физической культурой и спортом, определяющим здоровый образ жизни, бесплатно предоставляет в пользование работников спортивные сооружения и спортзалы для проведения занятий спортом. Графики занятий, списки работников, желающих заниматься в спортивных комплексах РГЭУ (РИНХ) во внеучебное время, а также ответственных за проведение занятий, утверждаются Работодателем или его представителями и согласовываются с Профкомом.

6.7.4. Осуществляет меры по организации и модернизации рекреационной инфраструктуры спортивно-оздоровительных лагерей РГЭУ (РИНХ) «Сосновый берег» и «Ивушка» в целях повышения качества отдыха и восстановления работников.

6.7.6. Обязуется не допустить отчуждения спортивно-оздоровительных лагерей РГЭУ (РИНХ) «Сосновый берег» и «Ивушка», помещений общежитий и других объектов социальной сферы РГЭУ (РИНХ). В случае перепрофилирования функционального назначения указанных объектов, передачи их в аренду юридическим или физическим лицам, условия и порядок перепрофилирования или передачи в аренду, а также цели, на которые предполагается направить полученные от перепрофилирования и сдачи в аренду доходы, должны быть согласованы с Профкомом. Данное определение обусловлено правами Профкома на информацию и социальную защиту работников согласно ст. 17 и 22 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» а также их уставными целями и задачами.

Работодатель в целях материальной заинтересованности работников университета в повышении качества и эффективности труда при наличии финансового обеспечения осуществляет следующие премиальные выплаты работникам в зависимости от вида деятельности, личного вклада в коллективные результаты работы, как университета в целом, так и отдельного структурного подразделения:

- по итогам учебного года (по результатам рейтинга ППС);
- по итогам финансового года;
- единовременная, за достижение и успехи в трудовой деятельности (в связи с юбилейной датой);
- единовременная, за многолетнюю и безупречную работу и особые заслуги перед университетом.

6.7.7. Оказывает за счет средств, приносящей доход деятельности, при наличии финансового обеспечения единовременную материальную помощь

нуждающимся работникам, в том числе:

- рождение ребенка у работника;
- тяжелая и (или) продолжительная болезнь работника или его близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) требующая приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, обследования на платной основе;
- длительная реабилитация, после тяжелой и (или) продолжительной болезни работника или его близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги);
- в случае смерти работника (выплачивается одному из близких родственников (родителям, детям, супругу, супруге));
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги);
- непредвиденные ситуации (пожар, наводнение, землетрясение), повлекшие за собой потерю имущества.

6.7.8. Реализует программу страхования работников от несчастных случаев с учетом финансового обеспечения.

6.7.10. В целях улучшения жилищных условий реализовывать на постоянной основе программу модернизации общежитий РГЭУ (РИНХ).

6.7.11. Предоставляет Профкому объекты социальной инфраструктуры РГЭУ (РИНХ) (при наличии) для проведения культурно-просветительских, спортивно-массовых мероприятий и иных работ, связанных с уставной деятельностью Профсоюза.

6.7.12. Предоставляет работникам и их детям возможность обучаться и участвовать в различных кружках и секциях РГЭУ (РИНХ), имеющих спортивно - оздоровительную и культурно-просветительскую направленность, на бесплатной основе.

6.8. Стороны исходят из того, что Профком обязуется:

6.8.1. Организовывать и проводить мероприятия по оздоровлению и отдыху работников и их детей, а также вести учет работников и их детей,

нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременно информировать их об имеющихся возможностях; содействовать заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря.

6.8.2. Осуществлять профсоюзный контроль за использованием спортивно-оздоровительного лагеря «Ивушка» и спортивно-оздоровительного лагеря «Сосновый берег», помещений общежитий и других объектов социальной сферы РГЭУ (РИНХ) по целевому назначению.

6.8.3. В рамках реализации санаторно-оздоровительной программы расширять взаимодействие с организациями, содействующими укреплению здоровья работников, обучающихся и их детей.

6.8.4. В целях повышения качества жизни оптимизировать и расширять взаимодействие с организациями, оказывающими услуги работникам и обучающимся университета в рамках программы лояльности.

6.8.5. Осуществлять культурно - просветительскую деятельность среди работников и обучающихся университета в рамках совместных мероприятий с учреждениями культуры.

6.8.6. Предоставлять Работодателю годовой финансовый отчет о целевом использовании денежных средств, полученных от Работодателя, в целях реализации программ Профкома, направленных на санаторно - курортное лечение работников, ведение культурно - просветительской, спортивно - оздоровительной и иных видов деятельности не позднее 20 декабря отчетного года.

6.9. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6.10. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников РГЭУ (РИНХ) в качестве одного из приоритетных направлений деятельности. Работа в области охраны труда строится в соответствии с Соглашением по охране труда РГЭУ (РИНХ), приведенным в Приложении №2 к настоящему Коллективному договору.

7.1. Стороны исходят из того, что Работодатель, при поддержке Учредителя, в соответствии с требованиями законодательства обеспечивает функционирование

Системы управления охраной труда (СУОТ) в соответствии со статьями 210, 212 и 216 ТК РФ, Положения о СУОТ в ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)», действующими стандартами безопасности труда и локально-нормативными актами.

7.2. Стороны исходят из того, что Работодатель, при поддержке Учредителя выделяет средства на обеспечение безопасности и выполнение мероприятий по охране труда.

Средства, получаемые Работодателем от Учредителя на выполнение мероприятий по охране труда, в полном объеме направляются на эти цели. Уточнение конкретных объемов с учетом определенных направлений расходования указанных средств в РГЭУ (РИНХ) осуществляется в рамках

Соглашения по охране труда РГЭУ (РИНХ), приведенным в Приложении №2 к настоящему Коллективному договору.

Работодатель два раза в год (июнь, декабрь) по запросу Профкома предоставляет полную информацию о конкретном размере средств, перечисляемых Работодателю на эти цели.

7.3. Работодатель осуществляет работу по охране труда в соответствии с Планом основных мероприятий по охране труда и техники безопасности, где указываются наименования обязательных работ по охране труда, сроков и периодичность их проведения, лица ответственные за проведение работ. План утверждается с участием Профсоюза.

Отдельные вопросы, касающиеся сроков выполнения мероприятий по охране труда и лиц, ответственных за их выполнение, уточняются в Плане основных мероприятий по охране труда РГЭУ (РИНХ), утверждаемом 1 раз в три года не позднее 15 февраля.

7.4. Работодатель:

7.4.1. Обеспечивает эффективную работу отдела охраны труда и техники безопасности РГЭУ (РИНХ) и комиссии по охране труда. Финансирует работу отдела охраны труда и техники безопасности РГЭУ (РИНХ), предоставляет помещения, средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, инструкциями по охране труда и по каждому виду деятельности, организовывает обучение членов комиссии по охране труда за счет средств Работодателя.

7.4.2. Оказывает содействие и обеспечивает условия для внештатного технического инспектора труда Профкома, а также членам комиссии по охране труда в проведении профсоюзного контроля за состоянием условий и охраны труда и учебы в РГЭУ (РИНХ).

7.4.3. Обеспечивает участие внештатного технического инспектора труда Профкома в расследовании несчастных случаев с работниками при проведении образовательной деятельности; представляет информацию в



профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

7.4.4. При подведении итогов исполнения Соглашения по охране труда РГЭУ (РИНХ), приведенным в Приложении №2 к настоящему Коллективному договору, ежегодно в начале учебного года информирует работников о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о состоянии заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников и обучающихся, о профессиональной заболеваемости, случаях производственного травматизма, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средствах.

7.4.5. Обеспечивает внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель предпринимает незамедлительные меры к устранению нарушений.

7.4.6. Обеспечивает безопасное проведение учебного процесса, спортивных соревнований, мероприятий художественной самодеятельности (фестивали, конкурсы, концерты, работа кружков и секций) с участием работников и обучающихся во время их пребывания в организации.

7.4.7. Проводит своевременное и качественное обучение лиц, ответственных за охрану труда, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности работников в течение трудовой деятельности, всех поступающих на работу или переведенных на другую работу работников в соответствии с нормативными требованиями.

7.4.8. При заключении трудового договора информирует работника, под подпись, об условиях труда на рабочем месте, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации

за работу в таких условиях: идентифицированных опасностях и оценке рисков, о риске повреждения здоровья, а именно:

1) специалист отдела кадров обязан разъяснить работнику под подпись в приёмном листе его права и обязанности, ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим Договором; с порядком предоставления льгот за работу во вредных условиях, в соответствии с действующим законодательством.

3) провести работнику вводный инструктаж по охране труда (в том числе ознакомить с фактическим результатом проведения специальной оценки условий труда);

4) вводный инструктаж по пожарной безопасности;

5) руководитель структурного подразделения обязан в первый рабочий день провести первичный инструктаж о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, о фактическом состоянии этих условий (в том числе идентификацию опасностей и оценке рисков, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах защиты), ознакомить под подпись с действующими инструкциями, определить работнику его рабочее место, ознакомить и обеспечить работника необходимыми для данной работы СИЗ, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, полагающимися работнику на основании результатов специальной оценки условий труда и в соответствии с утвержденными Нормами выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, предохранительных приспособлений, рабочим и служащим на работах с вредными условиями труда, а также на работах, проводимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в РГЭУ (РИНХ).

7.4.9. Обеспечивает соблюдение работниками РГЭУ (РИНХ) требований, правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности, и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке

обязательные медицинские осмотры, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности.

7.4.10. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда устанавливает работникам предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации.

7.4.11. Организует эффективный производственный контроль в соответствии с санитарными правилами «Организация и проведение производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий».

7.4.12. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие нормативным требованиям охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм обеспечения учебного процесса. Аудитории вместимостью более 60 человек должны быть оснащены микрофонами.

7.4.13. Приостанавливает выполнение работы, учебного процесса в случае ухудшения условий труда, нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности по представлениям уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или на основании акта, составленного при участии представителей руководства и профсоюзной организации.

7.4.14. При возникновении опасности для здоровья и жизни работника вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу, либо оплачивает возникший простой не по вине работника в размере среднего заработка, сохраняет место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

7.4.15. Обеспечивает расследование, осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работниками и обучающимися в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденными локально-нормативными актами.

При определении размера единовременной материальной помощи учитывается степень вины застрахованного, установленная комиссией в Акте по результатам расследования несчастного случая на производстве, в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью.

Предусматривает участие Профкома в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.4.16. Работнику при выходе на пенсию по инвалидности, полученной в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивает денежные средства в трехкратном размере среднемесячной зарплаты работника за последний год, независимо от стажа работы.

7.4.17. Обеспечивает дополнительное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

7.4.18. Работодатель обеспечивает создание необходимых условий труда и режима работы инвалидов в соответствии с действующим законодательством, общей и индивидуальной программами реабилитации инвалидов.

7.4.19. Обеспечивает профессиональную переподготовку работников РГЭУ (РИНХ), а также предоставляет им вакансии в соответствии со степенью инвалидности, трудоспособности и ограниченных возможностей на

основании результатов освидетельствования медико-социальной экспертизы за счет средств РГЭУ (РИНХ), в случае потери трудоспособности, в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (при отсутствии установленной степени вины застрахованного лица и в случае отсутствия факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью).

7.4.20. Выдает работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, на работах, связанных с загрязнением и при выполнении разовых работ сертифицированные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства.

7.4.21. Обеспечивает приобретение и хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и специальной обуви. Контролирует исправность, обязательное ношение и применение СИЗ.

7.4.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливает выплаты компенсационного характера (повышение оплаты труда) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляет гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611; гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

7.4.23. Обеспечивает проведение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; выполнение рекомендаций предыдущего заключительного акта по результатам проведенного периодического медицинского осмотра.

7.4.24. При возможности финансирования в целях оказания экстренной медицинской помощи работникам создает медицинские пункты, приобретает медицинское оборудование, инструменты.

7.4.25. Не допускает работников к работе, которая им противопоказана по результатам прохождения медосмотра. Создает условия для прохождения диспансеризации работников, в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.26. Оборудует в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса РФ по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, гардеробные для хранения СИЗ, помещения для приема пищи, комнаты отдыха в рабочее время, обеспечивает все кафедры, отделы, службы, вахты общежитий средствами первой медицинской помощи: аптечками первой медицинской помощи, медицинскими приборами.

7.4.27. При регулировании труда женщин Работодатель обязуется соблюдать установленные для них ограничения на привлечение к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работ в ночное время. Работодатель обеспечивает перевод на другую работу всех женщин в ранние сроки беременности или со дня установления у них беременности на работу, не связанную с воздействием вредных производственных факторов на весь период беременности и лактации с сохранением среднего заработка по прежней работе. До предоставления беременной женщине-работнице другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

7.4.28. Обеспечивает условия труда молодежи в соответствии с требованиями законодательства, в том числе исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

7.4.29. Назначает ответственных лиц по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывает поддержку по выполнению их обязанностей в соответствии с локально-нормативными актами, создает условия для работы ответственных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

7.4.30. Работодатель использует возможность возврата из Фонда социального страхования части страховых взносов на обязательное

социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников в установленном законодательством порядке.

7.4.31. Работодатель обязуется изучить возможность создания методического кабинета по охране труда и оснащения его современными средствами обучения.

7.5. Профком:

7.5.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.5.2. Принимает участие в разработке мероприятий по социально-экономическому развитию, научно-техническому усовершенствованию, улучшению условий охраны труда.

7.5.3. Оказывает содействие в реализации принимаемых Работодателем мер по улучшению условий труда, быта и укреплению производственной дисциплины.

7.5.4. Организует проведение профсоюзных проверок состояния охраны труда в структурных подразделениях РГЭУ (РИНХ). Отчеты о проведении проверок с предложениями по улучшению условий и охраны труда представляет Работодателю, а также в отдел охраны труда и техники безопасности РГЭУ (РИНХ) и комиссию по охране труда.

7.5.5. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда вправе:



— беспрепятственно посещать структурные подразделения РГЭУ (РИНХ) и рабочие места;

— запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;

— проверять работу всех точек общественного питания в РГЭУ (РИНХ), других коммунально-бытовых предприятий (структур), обслуживающих работников РГЭУ (РИНХ).

7.5.6. Информировывает Работодателя и требует приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений, в случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности.

7.5.7. Вправе проводить в случае разногласий между Работодателем и работником (ами) со своей стороны независимые экспертизы условий работы, с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

7.5.8. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в РГЭУ (РИНХ) либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.5.9. Избирает в структурных подразделениях уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.10. Оказывает содействие Работодателю в организации проведения диспансеризации и вакцинации работников РГЭУ (РИНХ).

7.5.11. Может принимать участие в ежегодном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.6. Работодатель и Профком совместно:

7.6.1. Соблюдают Принципы политики в области охраны труда:

— сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

— предоставление возможности работать в безопасных условиях: обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

— обеспечение выполнения установленных правил и требований, касающихся сферы охраны труда;

— обязательство непрерывно совершенствовать функционирование системы управления охраной труда.

7.6.2. Обеспечивают проведение совместной работы по охране труда и противопожарной профилактике по следующим направлениям:

— контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда и пожарной безопасности;

— организация профилактической работы по снижению травматизма в РГЭУ (РИНХ);

— образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда и пожарно-технических комиссий в структурных подразделениях РГЭУ (РИНХ);

— планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным нормам, ведение документации;

— образование комиссий по контролю за состоянием охраны труда и пожарно-технических комиссий в структурных подразделениях РГЭУ (РИНХ);

— осуществление просветительской деятельности по охране труда и пожарной безопасности.

7.6.3. Организовывают функционирование Комиссии по охране труда РГЭУ (РИНХ) в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ,

требованиями приказа Минтруда России от 24 июня 2014 г. № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

7.6.4. Проводят общий технический осмотр зданий и корпусов 1 раз в год (по согласованию), а перед началом учебного года проводят проверку готовности к учебному году учебных корпусов и общежитий.

7.6.5. Отчитываются два раза в год (по согласованию) на совместном заседании о выполнении Соглашения по охране труда.

7.6.6. Ежегодно до 01 февраля, заслушивают отчет об исполнении запланированных мероприятий по охране труда и комплексный анализ эффективности СОУТ за прошедший год.

7.6.7. В целях содействия реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, определяют меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, а также по обеспечению реализации трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

7.6.8 Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 214 ТК РФ работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные локально-нормативными актами РГЭУ (РИНХ), на основании действующего законодательства РФ и иными нормативными правовыми актами;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, смывающие и (или) обезвреживающие средства;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

— проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7.6.9. В рамках социального партнерства ежегодно в преддверии празднования Всемирного дня охраны труда в целях реализации основополагающих принципов в сфере труда, обеспечивающих условия безопасности труда, предупреждение и профилактику опасностей, а также минимизацию повреждения здоровья работников проводится конкурс «ЧЕЛОВЕК. ТРУД. БЕЗОПАСНОСТЬ» между внештатными техническими инспекторами труда, уполномоченными по охране труда и другими работниками РГЭУ (РИНХ) согласно утвержденному Положению о конкурсе.

## **8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

8.1. Стороны договорились об организации совместной работы по формированию и обучению резерва из числа молодых работников РГЭУ (РИНХ) в возрасте до 39 лет на руководящие должности.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в РГЭУ (РИНХ):

— содействие адаптации и профессиональному становлению молодых преподавателей, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым преподавателям, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых преподавателей;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых преподавателей через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.3. Профком совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи РГЭУ (РИНХ);
- моральное поощрение молодых преподавателей, в том числе награждение их в торжественной обстановке.

8.4. Профком утверждает программу работы Совета молодых ППОР РГЭУ (РИНХ), участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

8.5. Работодатель обязуется:

- содействие в подготовке различных видов учебных занятий, включая помощь в подготовке и проведении пробных занятий в рамках функционирования Института педагогического мастерства РГЭУ (РИНХ);
- обеспечивать установленные настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами РГЭУ (РИНХ) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых преподавателей, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых преподавателей ППОР РГЭУ (РИНХ) помещение для проведения заседаний и мероприятий.

8.6. Работодатель в целях популяризации профессии преподавателя, повышения уровня подготовки молодых преподавателей и качества образовательного процесса, внедрения инновационных педагогических проектов и разработок в образовательную деятельность, а также обмена лучшими достижениями и практиками ежегодно для молодых преподавателей проводит Межрегиональный инновационный конкурс «Лучший молодой преподаватель юга России».

## **9. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель создает условия для реализации программ дополнительного профессионального образования в части повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами стратегии развития РГЭУ (РИНХ), а также содействует повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

9.2.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

9.2.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры по профильным дисциплинам в рамках выполнения должностных обязанностей.

9.2.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

9.2.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

9.2.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем по согласованию с Профкомом.

9.2.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

9.2.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

9.2.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.



10.2. Работодатель и должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Профкому в его деятельности в соответствии со ст.377 ТК РФ.

10.3. Работодатель не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.4. Работодатель обеспечивает реализацию права Профкома участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Стороны исходят из того, что в состав ученого совета РГЭУ (РИНХ) по решению ученого совета входят председатель ППОР РГЭУ (РИНХ), а в состав ученых советов факультетов и конкурсной комиссии РГЭУ (РИНХ) входят председатели профсоюзных организаций соответствующих структурных подразделений ППОР РГЭУ (РИНХ) или лица, их замещающие.

10.5. Стороны совместно представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

10.6. Работодатель обязуется:

— предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране

труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

— оказывать содействие Профкому в создании базы данных первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) в автоматизированной информационной системе «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования»;

— предоставлять Профкому по запросу информацию, необходимую для формирования данных статистических отчётов по согласованному перечню (ч. 7 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), за исключением персональных данных;

— предоставлять Профкому возможность освещать в средствах массовой информации и на официальном сайте университета деятельность Профкома.

10.7. Первичная профсоюзная организация работников РГЭУ (РИНХ) является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач профсоюзной организации и настоящего Коллективного договора.

10.8. Стороны договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников – членов профсоюза на основании письменного заявления работника. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профкома членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.9. Работодатель обязуется предоставить в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ) помещения, соответствующие санитарным правилам и нормам СанПиН 2.2.4.548-96, обеспечив их уборкой, отоплением, освещением, охраной, средствами связи (телефон, факс, электронная почта, интернет).

10.10. Работодатель согласно ст. 32 ТК РФ и ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивает создание условий для уставной деятельности Профкома, в частности, предоставляет в пользование выделенные для Профкома помещения (ч. 2 ст. 377 ТК РФ), мебель, средства связи, копировальную технику, персональный компьютер и т. д., в необходимых случаях выделяет транспорт, а также помещения для проведения массовых мероприятий. Кроме этого, Работодатель осуществляет оплату за пользование средствами связи (стационарный телефон, интернет).

10.11. Работодатель осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, производит ремонт помещений и технических средств с использованием расходных материалов, обеспечивает печать и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивает Профком в праве пользоваться внутренними средствами радиовещания и местного телевидения (ст. 377 ТК РФ, ст.28 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.12. В целях реализации профсоюзных мероприятий по заявкам Профкома Работодатель принимает решение о предоставлении автотранспорта на безвозмездной основе.

10.13. Профком организует деятельность первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ), заключает Коллективный договор от имени работников, созывает конференции и общие собрания, готовит для них проекты решений и другие материалы, выполняет их решения, руководит

работой профсоюзных органов структурных подразделений, а также комиссиями, создаваемыми Профкомом

10.14. Работа на выборной должности председателя Профком, а также работа члена Профкома признается значимой для деятельности РГЭУ (РИНХ) и его структурных подразделений и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю ППОР РГЭУ (РИНХ) могут устанавливаться доплаты за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда РГЭУ (РИНХ).

10.15. Работники, входящие в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома, а председатель первичной профсоюзной организации РГЭУ (РИНХ) – без предварительного согласия Ростовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.

10.16. В случае возникновения индивидуального трудового спора с участием члена профсоюза Профком вправе представлять его интересы при урегулировании данного индивидуального спора с работодателем на основании письменного заявления члена профсоюза.

10.17. Привлечение к дисциплинарной ответственности внештатных технических и правовых инспекторов труда, а также представителей Профсоюза в комиссии по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается при наличии предварительного согласия Профкома в соответствии с п. 4 ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.18. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, представители профсоюза в создаваемых в РГЭУ (РИНХ) комиссиях по охране труда могут освобождаться от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы. Членам комиссии по охране труда РГЭУ (РИНХ) предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии.

10.19. Работодатель обязуется предоставлять председателю Профкома, членам Профкома, председателю и членам контрольно-ревизионной комиссии Профкома необходимое время для профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

Указанные лица освобождаются от работы с оплатой среднего заработка на время их участия в мероприятиях Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также на время работы их пленумов, президиумов и комиссий. В случае проведения мероприятий вне места постоянной работы Работодатель оформляет работнику служебную командировку, при этом командировочные расходы работнику, связанные с проездом и проживанием, в рамках уставной деятельности Профсоюза оплачивает ППОР РГЭУ (РИНХ).

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке п. 1.13. настоящего коллективного договора.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в

различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность в порядке ст. 195 ТК РФ и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Коллективный договор (изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

12.2. Работодатель обязуется разместить в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами настоящего Коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте университета.

Распространение текста настоящего Коллективного договора в структурных подразделениях РГЭУ (РИНХ) осуществляет Профком. В месячный срок со дня подписания настоящего Коллективного договора Профком доводит содержание коллективного договора до сведения всех

членов Профсоюза. Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

12.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего Коллективного договора, а при реорганизации или смене формы собственности РГЭУ (РИНХ) без ограничения срока, любая из Сторон вправе направить другой Стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового Коллективного договора, либо о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок до трех лет.

Если на день истечения срока действия настоящего Коллективного договора предложение о начале коллективных переговоров не поступило ни от одной из Сторон, то этот день или в следующий рабочий день Стороны продлевают срок действия настоящего Коллективного договора на один год и через девять месяцев вступают в коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора.

12.4. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. Процедура внесения изменений и дополнений осуществляется в нижеприведенном порядке.

Заинтересованная в изменениях или дополнениях сторона Коллективного договора направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров по внесению изменений (дополнений) в Коллективный договор. Изменения (дополнения) обсуждаются другой стороной посредством формирования ею соответствующих представителей, назначаемых:

— Работодателем: посредством издания приказа с указанием персонально конкретных представителей, компетентных обсуждать данные предложения;

— Профкомом: посредством избрания конкретных представителей из числа членов Профкома первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ).

Соответствующая сторона дает свое заключение о целесообразности внесения изменений (дополнений) в Коллективный договор. В случае одобрения изменений они включаются в Коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения к нему, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

Если соответствующая сторона отвергает предложенные изменения (дополнения), то споры сторон осуществляются по правилам, установленным гл. 61 Трудового кодекса РФ.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор не допускается во время проведения коллективных переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора.

12.5. Работники, участвующие в коллективных переговорах в качестве представителей сторон, на время переговоров при необходимости могут быть освобождены от основной работы на период не более 3 месяцев с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя. Конкретный срок освобождения определяется письменным соглашением сторон в ходе формирования комиссии по ведению коллективных переговоров. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение виновного проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

12.6. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями. Стороны ежегодно



отчитываются перед коллективом РГЭУ (РИНХ) о выполнении Коллективного договора. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора доводится до сведения работников. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством

12.7. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

— приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»»;

— приложение № 2 «Соглашение по охране труда РГЭУ (РИНХ)».

**От работников:**  
Председатель ППОР РГЭУ  
(РИНХ)

  
Гордеев С.Е.  
« 27 » 2024г.



**От работодателя:**  
Ректор РГЭУ (РИНХ)

  
Макаренко Е.Н.  
2024г.



Приложение №1  
к Коллективному договору РГЭУ (РИНХ)

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Ростовский государственный экономический  
университет (РИНХ)»

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» (далее – университет, РГЭУ (РИНХ), работодатель) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами университета.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом университета, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы в сфере регулирования трудовых отношений.

Настоящие Правила распространяются на всех работников университета, включая работников обособленных структурных подразделений университета – филиалов, и подлежат соблюдению ими.

1.1. Под работниками в настоящих Правилах понимаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с университетом.

1.2. Ознакомление работников с настоящими Правилами производится под подпись в отделе кадров по работе с преподавателями и сотрудниками университета (далее – отдел кадров) – при приеме на работу.

1.3. Настоящие Правила, изменения к ним публикуются на сайте университета: [www.rsue.ru](http://www.rsue.ru).

1.4. Изменения к настоящим Правилам утверждаются Ученым советом университета.

1.5. По всем вопросам, не урегулированным настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами университета.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работником и университетом возникают на основании трудового договора, заключаемого как по месту основной работы, так и на условиях внешнего или внутреннего совместительства, когда работником выполняется другая регулярно оплачиваемая работа в свободное от основной работы время. Трудовые отношения между работником и работодателем могут возникать на иных основаниях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее к работодателю по основному месту работы, предъявляет в отдел кадров:

— паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

— трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

— документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу

— СНИЛС.

2.3. При заключении трудового договора о работе по внешнему совместительству лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме совместителя на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.4. При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, лицо, поступающее на работу, дополнительно предъявляет в отдел кадров документ(ы) об образовании и (или) о квалификации, ученой степени, ученом звании или наличии специальных знаний.

В случае, когда образование и (или) квалификация, ученая степень или ученое звание получены работником в иностранном государстве, они должны быть официально признаны в Российской Федерации. Признание осуществляется университетом в случаях, определенных законодательством Российской Федерации, в порядке, установленном локальными нормативными актами университета.

Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, иностранной ученой степени, иностранном ученом звании признаваемых в Российской Федерации, должны быть в установленном законодательством Российской Федерации порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

2.5. Лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел кадров справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования

либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.6. Наряду с документами, указанными в пунктах 2.2 - 2.5 Правил, при заключении трудового договора иностранные граждане и лица без гражданства, поступающие на работу, предъявляют в отдел кадров следующие документы:

2.6.1. вид на жительство (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

2.6.2. разрешение на временное проживание в Российской Федерации (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

2.6.3. разрешение на работу или патент (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. При этом разрешение на работу может быть предъявлено работодателю после заключения трудового договора, если трудовой договор необходим для получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу;

2.6.4. договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации (за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами

Российской Федерации) – при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. При этом договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

2.7. При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства, не предъявляют работодателю документы воинского учета (за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации).

2.8. В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, с учетом специфики работы, отдел кадров может потребовать от лица, поступающего на работу, предъявления дополнительных документов.

2.9. При заключении трудового договора лица, поступающие на работу, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.10. Руководитель структурного подразделения, в которое планируется принять кандидата на работу, до заключения трудового договора должен в соответствии с локальными нормативными актами университета сообщить кандидату о трудовых обязанностях, условиях труда, режиме труда и отдыха, системе и форме оплаты труда, правах и обязанностях работника по должности, на которую планируется принять кандидата.

2.11. При приеме на работу (до заключения трудового договора)

осуществляется ознакомление лица, поступающего на работу, с локальными нормативными актами университета, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, проведение вводного инструктажа по технике безопасности и охране труда, вводного инструктажа по противопожарной безопасности и иных необходимых мероприятий по охране труда.

2.12. Прием на работу оформляется приказом, подписанным ректором университета. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.13. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника на основании его письменного заявления о выдаче копии приказа отдел кадров обязан выдать работнику выписку из приказа в сроки и порядке, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

2.14. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящейся к должностям профессорско-преподавательского состава, научного работника, а также переводу на указанные должности, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава и должностей научных работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

2.15. При заключении трудового договора может быть установлено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе сроком не более трех месяцев, а для проректоров, главного бухгалтера и его заместителей, директоров филиалов – не более

шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.16. На каждого работника, проработавшего у работодателя более пяти дней, в случае, когда работа в университете является для работника основной, отделом кадров ведется трудовая книжка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.17. Отдел кадров формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.18. РГЭУ (РИНХ) обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в университете способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- Сведения о трудовой деятельности предоставляются:



— в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

— при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.19. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть представлено в отдел кадров на бумажном носителе или направлено в электронной форме на электронную почту (в формате скан-копии). Указанное заявление должно быть подписано работником и содержать следующую информацию:

— наименование университета;

— ФИО должностного лица, на имя которого направлено заявление;

— просьбу о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

— адрес электронной почты работника;

— дату написания заявления.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.20. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, университет направляет работнику их заверенными надлежащим образом по почте заказным письмом на бумажном носителе.

2.21. Трудовой договор с работником прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Прекращение трудового договора оформляется приказом, подписанным ректором.

2.22. В день увольнения (последний день работы) работнику выдается его трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, а также с ним производится окончательный расчет. По письменному заявлению работника

ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Днем увольнения работника является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением выдача трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности производится в рабочий день, непосредственно предшествующий первому дню отпуска.

### 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

#### 3.1. Работник университета имеет право на:

— заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

— предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

— рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

— своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и

качеством выполненной работы, получение иных выплат и вознаграждений в соответствии с локальными нормативными актами университета;

— получение материальной помощи университета в случаях и в порядке, установленном локальными нормативными актами университета;

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

— полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

— подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и локальными нормативными актами университета, в том числе на обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемым университетом;

— избрание в органы управления университета и осуществление полномочий по избранию указанных органов управления в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета;

— участие в обсуждении и решении вопросов, относящихся к деятельности университета, выступление с инициативами и замечаниями относительно работы университета в установленном порядке;

— защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в порядке, установленном законодательством РФ;

— обжалование приказов и распоряжений университета в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

— пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами университета, и в целях, связанных с выполнением своей трудовой

функции, библиотечными и информационными фондами, оборудованием, оргтехникой, информационными ресурсами, предоставляемыми работникам, в том числе ресурсами сети Интернет, и, если это предусмотрено трудовым договором работника, а также услугами других структурных подразделений университета;

— участие в открытых мероприятиях, проводимых университетом, иных мероприятиях в соответствии с локальными нормативными актами университета, культурных, спортивных и иных мероприятиях университета.

3.2. Научно-педагогические работники университета дополнительно имеют право:

— вести научные исследования, реализуя свои научные интересы, в том числе участвуя в научно-исследовательской деятельности университета в установленном в университете порядке;

— публиковать доклады, статьи, монографии, учебные пособия, в том числе с использованием информационных ресурсов университета в соответствии с локальными нормативными актами университета;

— предлагать темы и содержание научных проектов для обучающихся, участвовать в организации проектной деятельности обучающихся университета, осуществлять руководство исследовательской (научно-исследовательской), проектной и практической деятельностью обучающихся университета;

— определять направления и методы научных исследований, разработок, научно-исследовательских работ, в том числе реализуемых за счет грантов.

3.3. Работники университета обязаны:

— соблюдать законодательство Российской Федерации, устав университета, настоящие Правила и иные локальные нормативные акты университета;

— способствовать решению задач, определяемых стратегией развития университета;

— соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям педагогической, служебной этики, уважать честь и достоинство обучающихся, работников университета, других участников образовательного процесса;

— не допускать действий и (или) высказываний, содержащих мотивы политической, идеологической, расовой, национальной или религиозной ненависти или вражды, либо мотивы ненависти или вражды в отношении какой-либо социальной группы, в том числе действий и (или) высказываний дискриминационного характера по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям;

— не вести в университете или от имени университета политической деятельности;

— соблюдать правила обозначения своей связи с университетом, а именно выступать публично или размещать публикации от имени университета (факультета, филиала, иного структурного подразделения университета) либо от неопределенного круга работников и/или обучающихся университета (факультета, филиала, иного структурного подразделения университета), в том числе в средствах массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетях, только при наличии соответствующих полномочий или после получения согласия уполномоченных органов (должностных лиц) университета в порядке, установленном локальными нормативными актами университета. При этом в публичных выступлениях и/или публикациях, если их содержание создает риски возникновения негативных социальных реакций и/или способно привести к отрицательным репутационным последствиям для университета, работнику следует воздерживаться от указания аффилированности с университетом либо размещать оповещение о том, что соответствующее

высказывание является личным мнением работника и не отражает позицию университета. Исключения составляют выступления и публикации по тематике, относящейся к сфере профессиональной компетенции работника и либо соответствующие ранее сформулированной официальной позиции университета, либо отражающие результаты исследовательских или экспертно-аналитических работ, проводимых в университете с участием работника. Работник самостоятельно определяет, способно ли его выступление и/или публикация, исходя из их содержания, вызвать негативные социальные реакции и/или привести к отрицательным репутационным последствиям для университета, и исходя из этого принимает решение о неуклонности аффилиации с университетом либо размещении соответствующего оповещения. Если указанные меры работником предприняты не были, по требованию работодателя работник обязан незамедлительно разместить в средствах массовой информации или информационно-телекоммуникационных сетях оповещение, адресованное неопределенному кругу лиц, о том, что соответствующее высказывание является личным мнением работника и не отражает позицию университета;

— добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, пожарной безопасности, предусмотренные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета;

— исполнять приказы и распоряжения органов управления университета;

— своевременно и точно выполнять распоряжения и поручения руководителя структурного подразделения и (или) непосредственного руководителя в порядке, установленном локальными нормативными актами университета, трудовым договором;

— соблюдать режим рабочего времени, включая время начала и окончания работы, установленный настоящими Правилами, графиками

сменности, другими локальными нормативными актами университета, трудовым договором;

— бережно относиться к имуществу университета (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и работников университета; возмещать причиненный работодателю ущерб в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации; не допускать порчу имущества и намеренное искажение внешнего облика зданий и помещений университета;

— уведомлять отдел кадров о перемене фамилии, имени, отчества, адреса регистрации, адреса фактического места жительства, почтового адреса, замене паспорта, изменении иных персональных данных работника, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть представлены работодателю либо были предоставлены университету работником по собственной воле, в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня таких изменений – в целях обеспечения защиты прав работников как субъектов персональных данных и обработки их полных и достоверных (точных, достаточных, актуальных) персональных данных;

— не допускать использования наименования, символики, товарных знаков и иных обозначений университета без разрешения уполномоченных органов (должностных лиц) университета, в том числе в коммерческих и (или) политических целях;

— проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

— соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами РГЭУ (РИНХ), действующие в

период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной готовности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда РГЭУ (РИНХ), его работникам и обучающимся;

— выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами университета, трудовым договором.

#### 3.4. Научно-педагогические работники университета обязаны:

— вести научно-исследовательскую работу в порядке, установленном локальными нормативными актами университета, принимать участие в подготовке отчетных материалов по исследованиям и разработкам, быть компетентными в области современных научных и методических разработок по направлениям своей образовательной и исследовательской деятельности;

— руководить научной работой обучающихся и аспирантов университета в соответствии с утвержденным индивидуальным планом учебно-методической работы, внедрять результаты исследований в образовательный процесс, обсуждать и публиковать результаты своей научной деятельности; при использовании в своих научных и методических публикациях результатов, полученных студентами РГЭУ (РИНХ) под научным (проектным) руководством соответствующего работника, указывать это в публикации с определением конкретного вклада студента и соблюдением их интеллектуальных прав;

— соответствовать критериям оценки публикационной активности научных работников РГЭУ (РИНХ) и соблюдать требования к публикациям (для научных работников);

— участвовать в проводимых в университете научных, методических и профориентационных мероприятиях, а также в мероприятиях, связанных с информированием об университете и приемом обучающихся в университет;



— не допускать нарушения интеллектуальных (авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат), а также выявлять и пресекать факты нарушения обучающимися и работниками университета интеллектуальных (авторских, смежных, патентных) прав, в том числе присвоения авторства (плагиат);

— выполнять иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, уставом университета и локальными нормативными актами университета, трудовым договором.

3.5. Перечень трудовых обязанностей, которые выполняет работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностной инструкцией, составленной с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов, а также трудовым договором и локальными нормативными актами университета.

3.6. В случае прекращения действия трудового договора работник обязан возвратить уполномоченным лицам университета материалы, оборудование, электронный пропуск, выданные РГЭУ (РИНХ) ключи ЭП, печать, иное имущество и документацию, находившиеся в его распоряжении в период работы и принадлежащие университету.

## 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 4.1. Работодатель имеет право:

— заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

— поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

— требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу университета (в том числе к имуществу

третьих лиц, если университет несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать, утверждать локальные нормативные акты в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

#### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты университета, условия трудовых договоров, заключенных с работниками;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовыми договорами;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оргтехникой, инвентарем, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы, обеспечить правильное применение действующих систем оплаты труда;

- выплачивать работникам в полном размере заработную плату в порядке и в сроки, установленные трудовым договором;

- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы университета;

- создавать условия для повышения качества подготовки

специалистов с учетом требований современного производства, науки, техники, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения;

— соблюдать правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.);

— обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их знаний в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета;

— обеспечивать защиту персональных данных работников;

— выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами университета, трудовыми договорами, заключенными с работниками.

## 5. РЕЖИМ РАБОТЫ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Общий режим работы университета – с 8 часов 00 минут до 23 часов 00 минут. Особенности режима работы отдельных структурных подразделений могут устанавливаться локальными нормативными актами Университета.

5.2. Для работников университета, устанавливается следующий режим работы:

Пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала и окончания работы:

Понедельник-четверг – с 8 часов 30 минут до 17 часов 30 минут.

Пятница с 8 часов 30 минут до 16 часов 15 минут

Время перерыва для отдыха и питания – с 12 часов 00 минут до 12

часов 45 минут.

Шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Время начала и окончания работы:

Понедельник-пятница – с 8 часов 00 минут до 15 часов 45 минут.

Суббота с 8 часов 00 минут до 13 часов 45 минут

Время перерыва для отдыха и питания – с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут.

Исходя из особенностей выполняемых задач и функций, отдельным структурным подразделениям, группам работников по должностям (профессиям, специальностям) устанавливается режим работы в соответствии с графиком, утвержденный приказом ректора.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в университете, режим работы устанавливается трудовым договором.

5.3. Для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

Шестидневная 36-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Время начала и окончания работы, а также время предоставления перерыва для отдыха и питания педагогических работников устанавливается в локальных нормативных актах университета в соответствии с расписанием учебных занятий.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания – не менее 30 минут.

5.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается с учетом:

— продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с законодательством Российской

Федерации;

— времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

Педагогические работники выполняют педагогическую, научную, исследовательскую, организационную, методическую работу, предусмотренную трудовым договором, индивидуальным планом учебно-методической работы, в пределах 36-часовой рабочей недели.

5.5. Режим выполнения преподавательской работы работников профессорско-преподавательского состава регулируется расписанием занятий. Работнику профессорско-преподавательского состава университета устанавливаются часы в соответствии с локальными нормативными актами университета.

Выполнение работником обязанностей, связанных с научной, исследовательской, организационной, методической работой, может осуществляться как непосредственно в университете, так и за его пределами, в соответствии с локальными нормативными актами университета и распоряжениями руководителя структурного подразделения, в котором работает работник.

5.6. Контроль соблюдения педагогическими работниками расписания учебных занятий, а также выполнения индивидуального плана учебно-

методической работы осуществляется соответствующими руководителями структурных подразделений университета.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность в Финансово-экономическом колледже РГЭУ (РИНХ), устанавливается локальными нормативными актами университета в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, может быть введен суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за соответствующий учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Суммированный учет рабочего времени может быть введен как по университету в целом, так и в отдельных структурных подразделениях и (или) для отдельных категорий работников при выполнении определенных работ.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом ректора или иного уполномоченного должностного лица университета. С приказом, вводящим суммированный учет рабочего времени, соответствующие работники должны быть ознакомлены под роспись.

Графики работы на соответствующий период (год, месяц, другой период) утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников под подпись не позднее, чем за две недели до введения графиков в действие. При составлении графиков работы учитывается требование о том, что продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности

работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.10. Отдельным работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами университета.

5.11. По соглашению между работником и университетом, а также в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работнику устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, работа в режиме гибкого рабочего времени.

5.12. Работник может быть привлечен в установленном законодательством Российской Федерации порядке к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.13. Работникам университета предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.14. Работникам, признанным в установленном законодательством Российской Федерации порядке инвалидами, предоставляются два дополнительных выходных дня в год в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами университета.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется отдельным категориям работников университета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами,

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами университета.

5.16. Педагогическим работникам университета и иным работникам, в соответствии с российским законодательством и локальными нормативными актами университета, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

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

5.18. Работникам могут предоставляться иные дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и (или) локальными нормативными актами университета.

5.19. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

5.20. График отпусков утверждается ректором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

## 6. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД. ПРИСВОЕНИЕ СТАТУСОВ

6.1. В целях поощрения работников университета за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи и достижения в труде, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе устанавливаются следующие виды наград и поощрений:

- благодарности и почетные грамоты РГЭУ (РИНХ);
- благодарственное письмо ректора РГЭУ (РИНХ);
- благодарность РГЭУ (РИНХ);
- почетная грамота РГЭУ (РИНХ).
- иные виды поощрений в соответствии с локальными

нормативными актами университета.

6.2. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

6.3. Порядок и условия поощрений за труд определяются локальными нормативными актами университета.

## 7. ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ ВЗЫСКАНИЯ

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, работник университета несет ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Возможно одновременное привлечение работника к материальной ответственности в соответствии с российским законодательством и локальными нормативными актами университета в случае, если совершенный дисциплинарный проступок повлек причинение работодателю имущественного ущерба.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Требование о необходимости предоставления работником письменных объяснений составляется его непосредственным руководителем с использованием примерной формы, приведенной в Приложении 1.1 к настоящим Правилам. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания и не должно рассматриваться как самостоятельный дисциплинарный проступок. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено и (или) работник отказался от предоставления объяснения, то составляется соответствующий акт (с использованием примерных форм актов,

приведенных в Приложениях 1.2 и 1.3 к настоящим Правилам).

7.5. На основании полученных от работника письменных объяснений (акта о непредоставлении или отказе от предоставления письменных объяснений), непосредственный руководитель работника, обнаруживший совершение дисциплинарного проступка работником, направляет на имя ректора университета служебную записку.

Служебная записка должна содержать:

— подробное описание совершенного работником дисциплинарного проступка (в том числе, дата, время, место, обстоятельства его совершения, описание самого проступка, какие трудовые обязанности не исполнил или ненадлежащим образом исполнил работник),

— степень тяжести совершенного дисциплинарного проступка, форма вины работника (умысел или неосторожность),

— описание последствий дисциплинарного проступка, связь между дисциплинарным проступком и последствиями, которые он повлек,

— предлагаемый вид дисциплинарного взыскания.

К служебной записке прилагается комплект документов, подтверждающий совершение работником дисциплинарного проступка.

В случае если в отношении работника структурного подразделения, реализующего основные образовательные программы, предлагается мера дисциплинарного взыскания в виде замечания, служебная записка может быть направлена на имя проректора по учебной работе.

7.6. Дисциплинарное взыскание налагается приказом, подписанным ректором. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. При отказе работника ознакомиться с указанным приказом под роспись составляется соответствующий акт (с использованием примерной формы, приведенной в Приложении 1.4 к настоящим Правилам).

7.7. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника, совершившего дисциплинарный проступок.

7.8. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть снято с работника до истечения года со дня его применения по инициативе ректора или иного уполномоченного должностного лица, просьбе работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

7.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения, указанные в разделе 6 настоящих Правил, а в случаях, установленных локальными нормативными актами университета, – не устанавливаются (не выплачиваются) поощрительные и стимулирующие выплаты.

## 8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

8.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с условиями трудового договора, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не

влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

8.3. Материальная ответственность работодателя или работника наступает за ущерб, причиненный им другой стороне этого договора в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.4. За неисполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей, а также за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, университет и работники несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Заработная плата работникам РГЭУ (РИНХ) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами университета.

9.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

— заработная плата за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца;

— заработная плата за первую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за текущим месяцем.

9.3. Заработная плата перечисляется на счет, открытый на имя работника в банке указанный работником в заявлении.

## 10. ПОРЯДОК В ЗДАНИЯХ УНИВЕРСИТЕТА

10.1. РГЭУ (РИНХ) обязан обеспечивать охрану зданий университета, поддержание зданий в технически исправном состоянии, позволяющем нормальное функционирование всех структурных подразделений университета, сохранность оборудования и другого имущества, используемого в образовательной, научной и хозяйственной деятельности университета.

10.2. Ответственность за антитеррористическую защищенность зданий университета, противопожарное и санитарное состояние, сохранность имущества несут должностные лица университета (в филиалах – директор филиала).

10.3. Находясь в зданиях университета, работники обязаны соблюдать общепринятые нормы поведения в общественных местах.

10.4. Работникам запрещается:

- находиться в помещениях в верхней одежде, головных уборах;
- оставлять одежду и личные вещи вне раздевалки и мест, предназначенных для их хранения;
- курить в не отведенных для этих целей местах;
- проходить в здания или находиться в зданиях в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить из зданий имущество, предметы или материалы, принадлежащие университету, а также вносить в здания громоздкие предметы, без получения на то разрешения уполномоченного должностного лица университета;
- вывешивать объявления вне отведенных для этого мест без разрешения уполномоченного должностного лица университета;
- использовать в личных целях оборудование, программное обеспечение, материальные ценности, информационно - телекоммуникационные сети и иные средства связи, выделенные и

предоставленные университетом для выполнения работниками их трудовых функций;

з) незаконно употреблять, а также приобретать, хранить, перевозить, изготавливать, распространять, перерабатывать наркотические средства, психотропные вещества, их прекурсоры или аналоги.

10.5. При входе в здания университета, а также при нахождении в них работники обязаны использовать средства индивидуальной защиты органов дыхания (маски, респираторы), антисептические средства при посещении мест общего пользования с учетом рекомендаций Главного санитарного врача Российской Федерации, а также соблюдать иные требования, устанавливаемые законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами РГЭУ (РИНХ), в период действия режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, режима повышенной готовности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина).

10.6. Мероприятия, проводимые в зданиях и на территории университета, не должны содержать информацию, отнесенную законодательством Российской Федерации о защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию, к информации, запрещенной для детей, и (или) предполагать ее распространение.

10.7. Ректор, президент, проректоры по направлениям деятельности РГЭУ (РИНХ) устанавливают часы приема работников университета по личным вопросам.

Деканы факультетов и руководители структурных подразделений, реализующих образовательные программы высшего образования, их заместители устанавливают часы приема научных и педагогических работников в зависимости от времени работы факультетов / структурных подразделений.

Руководители структурных подразделений устанавливают часы приема работников в зависимости от режима работы подразделений.



**Примерная форма требования о предоставлении письменного объяснения**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

Кому: \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество работника)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс  
(категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

ТРЕБОВАНИЕ № \_\_\_\_  
о предоставлении письменного объяснения

г. Ростов-на-Дону

Уважаемый \_\_\_\_\_ ! \_\_\_\_\_ (дата)

В связи с тем, что

\_\_\_\_\_ (дата, суть, обстоятельства обнаруженного проступка)

настоящим прошу Вас в течение двух рабочих дней с момента получения настоящего требования представить письменное объяснение по факту указанного проступка с указанием причин и обстоятельств его совершения.

Прошу учесть, что если по истечении двух рабочих дней Вами не будет предоставлено письменное объяснение, то согласно законодательству будет составлен соответствующий акт. При этом непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка  
подписи)

С требованием ознакомлен(а):

\_\_\_\_\_ (должность работника)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка  
подписи)

**Примерная форма акта о непредоставлении письменного объяснения**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

АКТ № \_\_\_\_  
 о непредоставлении письменного объяснения

г. Ростов-на-Дону

\_\_\_\_\_ (дата)

Настоящий акт составлен о том, что \_\_\_\_\_

(дата)

у \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

было затребовано письменное объяснение по факту \_\_\_\_\_

(дата, суть, обстоятельства обнаруженного проступка)

Однако указанное письменное объяснение по состоянию на \_\_\_\_\_

(дата)

работником не представлено.

Приложение: Требование о предоставлении письменного объяснения от \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (реквизиты прилагаемых документов)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Примерная форма акта об отказе от предоставления письменного объяснения**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

АКТ № \_\_\_\_  
об отказе представления письменного объяснения

г. Ростов-на-Дону

\_\_\_\_\_ (дата)

Настоящий акт составлен о том, что

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

было затребовано письменное объяснение по факту

\_\_\_\_\_ (дата, суть, обстоятельства обнаруженного проступка)

Однако по состоянию на \_\_\_\_\_ (дата)

работник отказался от предоставления указанного письменного объяснения.

Приложение: Требование о предоставлении письменного объяснения от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (реквизиты прилагаемых документов)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Примерная форма акта об отказе от ознакомления под роспись с приказом о наложении дисциплинарного взыскания**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения)

АКТ № \_\_\_\_

об отказе от ознакомления под роспись с приказом о наложении дисциплинарного взыскания

г. Ростов-на-Дону

\_\_\_\_\_ (дата)

Настоящий акт составлен о том, что

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

\_\_\_\_\_ (структурное подразделение)

отказался ознакомиться под роспись с приказом № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ о наложении дисциплинарного взыскания.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**От работников:**  
Председатель ППОР РГЭУ  
(РИНХ)



Гордеев С.Е.

«27» июля 2024г.

**От работодателя:**  
Ректор РГЭУ (РИНХ)



Макаренко Е.Н.

«27» июля 2024г.

Приложение № 2

к Коллективному договору РГЭУ (РИНХ)

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РОСТОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА (РИНХ)

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Соглашение по охране труда Ростовского государственного экономического университета (РИНХ) (далее – Соглашение) заключено между работодателем и работниками, является Приложением к Коллективному договору и правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» (далее РГЭУ (РИНХ)).

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями); Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом РГЭУ (РИНХ) с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по улучшению условий и охраны труда и снижения уровней профессиональных рисков, а также установлению дополнительных социально-

экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда и обучения.

РГЭУ (РИНХ) с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по улучшению условий и охраны труда и снижения уровней профессиональных рисков, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий их труда и обучения.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

Работодатель РГЭУ (РИНХ) в лице его представителя – ректора РГЭУ (РИНХ);

Работники – физические лица, работающие в РГЭУ (РИНХ) на основе трудового договора, представляемые первичной профсоюзной организацией работников РГЭУ (РИНХ), именуемой далее Профком, в лице её представителя – председателя Первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ).

1.4. Соглашение распространяется на работников РГЭУ (РИНХ). Соглашение обязательно к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Соглашение вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение срока действия Коллективного договора.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работников.

1.7. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

2.1. Для целей настоящего Соглашения используются следующие основные понятия:

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Система управления охраной труда (далее СУОТ) – комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Специальная оценка условий труда (СОУТ) – комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

Стандарты безопасности труда – правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск – вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами.

Управление профессиональными рисками – комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – имущественные интересы работников, связанные с утратой этими работниками



здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

Субъекты страхования – застрахованный, страхователь, страховщик. Застрахованный – физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также работник, получивший повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности.

Страхователь – РГЭУ (РИНХ).

Страховщик – Фонд социального страхования Российской Федерации.

Страховой случай – подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Несчастный случай на производстве – событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Профессиональное заболевание – хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

Страховой взнос – обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику.

Страховой тариф – ставка страхового взноса, исчисленная исходя из сумм выплат и иных вознаграждений, начисленных в пользу застрахованных по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов в соответствии с законом.

Обеспечение по страхованию – страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с законом.

Класс профессионального риска – уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся по видам экономической деятельности страхователей.

Профессиональная трудоспособность – способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.

Степень утраты профессиональной трудоспособности – выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

Заработок застрахованного – все виды выплат и иных вознаграждений (как по основному месту работы, так и по совместительству) в пользу застрахованного, выплачиваемых по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам и включаемых в базу для начисления страховых взносов.

2.2. Вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

2.2.1. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

— физические факторы – аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное

поле, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, инфракрасное излучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);

— химические факторы – химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;

— биологические факторы – микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы – возбудители инфекционных заболеваний.

2.2.2. В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

— тяжесть трудового процесса – показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;

— напряженность трудового процесса - показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

2.2.3. Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

- 1) температура воздуха;
- 2) относительная влажность воздуха;
- 3) скорость движения воздуха;
- 4) интенсивность и экспозиционная доза инфракрасного излучения;
- 5) напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50Герц);

- б) напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50Герц);
- 7) напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- 8) напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- 9) напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
- 10) интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200 - 400 нанометров;
- 11) энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А ( $\lambda = 400 - 315$  нанометров), УФ-В ( $\lambda = 315 - 280$  нанометров), УФ-С ( $\lambda = 280 - 200$  нанометров);
- 12) энергетическая экспозиция лазерного излучения;
- 13) мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
- 14) радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
- 15) уровень звука;
- 16) общий уровень звукового давления инфразвука;
- 17) ультразвук воздушный;
- 18) вибрация общая и локальная;
- 19) освещенность рабочей поверхности;
- 20) концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));

- 21) массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
- 22) тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
- 23) напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:
  - заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);
  - заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);
  - связана с длительной работой с оптическими приборами;
  - связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат.
- 24) биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

2.2.4. По отдельным видам работ, профессий, должностей, специальностей федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может устанавливаться дополнительный перечень вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, подлежащих исследованию (испытанию) и измерению при проведении специальной оценки условий труда.

2.2.5. Гигиенические нормативы условий труда (ПДК, ПДУ) – уровни вредных факторов рабочей среды, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе в течение 8 часов, но не более 40 часов в неделю, в течение всего рабочего стажа не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований, в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов не исключает нарушение состояния здоровья у лиц с повышенной чувствительностью.

Примечание. Гигиенические нормативы обоснованы с учетом 8-часовой рабочей смены. При большей длительности смены, но не более 40 часов в неделю, в каждом конкретном случае возможность работы должна быть согласована с территориальными управлениями Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека с учетом показателей здоровья работников (по данным периодических медицинских осмотров и др.), наличия жалоб на условия труда и обязательного соблюдения гигиенических нормативов.

### 2.3. Классификация условий труда.

2.3.1. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

2.3.2. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

2.3.3. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное

функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

2.3.4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

— подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья;

— подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет);

— подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности;

— подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

2.3.5. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

2.3.6. В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.7. По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с методикой, указанной в п.п. 2.3.6.

2.3.8. В отношении рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности, снижение класса (подкласса) условий труда может осуществляться в соответствии с отраслевыми особенностями, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом



исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.9. Критерии классификации условий труда на рабочем месте устанавливаются методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной в установленном законом порядке.

2.4. Стороны исходят из того, что работа в опасных условиях труда (4-й класс) не допускается, за исключением ликвидации аварий и проведения экстренных работ для предупреждения аварийных ситуаций. При этом работа должна проводиться при применении соответствующих средств индивидуальной защиты и при строгом соблюдении временных режимов, регламентированных для таких работ.

### 3. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

— безопасность работников и обучающихся во время их пребывания в организации при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— создание и функционирование Системы управления охраной труда (СУОТ);

— применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

— режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

— обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

— недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

— организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками 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, организовывать проведение 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, обязательных

психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

— расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— ознакомление работников с требованиями охраны труда, об условиях труда на рабочем месте, наличии опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях: идентифицированных опасностях и оценке рисков, о риске повреждения здоровья;

— разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

— наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

3.2. Стороны исходят из того, что работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

3.2.1. ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Работодатель создает условия для прохождения диспансеризации работников, в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

3.2.2. Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, порядок проведения таких осмотров определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.2.3. Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом

уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.2.4. Предусмотренные п. 3.2, п.п. 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств Работодателя.

3.3. В области охраны труда работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.4. Стороны исходят из того, что в учебном процессе запрещается применение вредных или опасных веществ, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

## 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что государственное управление охраной труда осуществляется в соответствии со статьей 211 ТК РФ.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда;
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу вредными и (или) опасными условиями труда;
- фактических условий труда работников.

Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.2. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 217 ТК РФ в РГЭУ (РИНХ) функционирует Отдел охраны труда и техники безопасности. Работодатель обеспечивает численность и работу Отдела охраны труда и техники безопасности в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ.

В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда предоставляются дополнительные площади для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

4.3. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 219 ТК РФ в РГЭУ (РИНХ) функционирует Комиссия по охране труда. Деятельность комиссии регламентируется «Положением о комиссии по охране труда РГЭУ (РИНХ)», приведенном в Положении о системе управления охраной труда и Состав Комиссии по ОТ утверждается локальным-нормативным актом (приказом) организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также

организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора.

#### 4.4. Профком:

— обеспечивает выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении;

— обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией труда профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений;

— осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

## 5. СЛУЖБА (ОТДЕЛ) ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Работа образовательной организации в области охраны труда строится в соответствии с Положением о СОУТ в ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» и локально-нормативными актами РГЭУ (РИНХ), где основными задачами службы охраны труда (Отдел охраны труда и техники безопасности) являются:

5.1.1. Организация и координация работы по охране труда, мониторинг функционирования Системы управления охраной труда в ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» на основании утвержденного Положения о системе управления охраной труда ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)».

5.1.2. Контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов по охране труда при планировании, разработке и совершенствовании системы управления охраной труда.

5.1.3. Обучение работников подразделений ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» нормам и правилам охраны труда. Повышение уровня подготовки работников университета в области техники безопасности и охраны труда.



5.1.4. Разработка методических материалов по охране труда. Совершенствование и внедрение новых методов организации работы, в том числе на основе использования современных информационных технологий.

5.1.5. Изучение условий труда на рабочих местах в подразделениях университета.

5.1.6. Участие, в пределах своей компетенции, в подготовке и исполнении управленческих решений руководства организации университета. Проведение проверок, обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их требованиям нормативных правовых актов по охране труда.

5.1.7. Участие в проведении специальной оценки условий труда.

5.1.7. Решение иных задач в соответствии со стратегическими и краткосрочными целями ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)».

5.2. Для выполнения поставленных задач на службу возлагаются следующие функции:

5.2.1. Разработка, внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда:

- нормативное обеспечение системы управления охраной труда;
- обеспечение наличия, хранения и доступа к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда.
- разработка проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих создание и функционирование системы управления охраной труда;
- подготовка предложений в разделы коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров с работниками по вопросам охраны труда;
- взаимодействие с первичной профсоюзной организацией работников РГЭУ (РИНХ) профсоюзной организацией по вопросам условий и охраны труда и согласование локальной документации по вопросам охраны труда;
- переработка локальных нормативных актов по вопросам охраны труда, в случае вступления в силу новых или внесения изменений в действующие

нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

#### 5.2.2. Обеспечение подготовки работников в области охраны труда.

— выявление потребностей в обучении и планирование обучения работников ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» по вопросам охраны труда;

— проведение вводного инструктажа по охране труда, координация проведения первичного, периодического, внепланового и целевого инструктажа, обеспечение обучения руководителей и специалистов по охране труда, обучения работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим на производстве;

— оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в разработке программ обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструкций по охране труда;

— контроль проведения обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструктажей по охране труда и стажировок, своевременного заполнения соответствующих журналов в подразделениях университета, в соответствии с нормативными требованиями;

— осуществление проверки знаний работников требований охраны труда.

#### 5.2.3. Сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда:

— информирование работников университета об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»;

— сбор информации и предложений от работников университета, их представительных органов доверенных лиц первичной профсоюзной организации работников РГЭУ (РИНХ), структурных подразделений организации по вопросам условий и охраны труда;

— подготовка информации и документов руководства университета по запросам органов исполнительной власти, профсоюзного контроля и иных

органов;

- организация сбора и обработки информации, характеризующей состояние условий и охраны труда в университете;

- подготовка отчетной (статистической) документации руководства университета по вопросам условий и охраны труда.

5.2.4. Обеспечение снижения уровней профессиональных рисков с учетом условий труда:

- выявление, анализ и оценка профессиональных рисков;

- разработка планов (программ) мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, улучшению условий и охраны труда, управлению профессиональными рисками;

- разработка мероприятий по повышению уровня мотивации работников к безопасному труду, заинтересованности работников в улучшении условий труда, вовлечению их в решение вопросов, связанных с охраной труда;

- подготовка предложений по обеспечению режима труда и отдыха работников, перечню полагающихся им компенсаций в соответствии с нормативными требованиями действующих нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права;

- анализ документов по приемке и вводу в эксплуатацию производственных объектов и оценка их соответствия государственным нормативным требованиям охраны труда;

- оказание методической помощи руководителям структурных подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры (освидетельствования), обязательные психиатрические освидетельствования;

- координация и контроль обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также их хранения, оценки состояния и исправности; организация установки средств коллективной защиты;

— выработка мер по лечебно-профилактическому обслуживанию и поддержанию требований по санитарно-бытовому обслуживанию работников в соответствии с требованиями нормативных документов.

#### 5.2.5. Мониторинг функционирования системы управления охраной труда.

##### 5.2.5.1. Обеспечение контроля за соблюдением требований охраны труда:

— осуществление контроля соблюдения требований нормативных правовых актов и локальных нормативных актов по охране труда, правильностью применения средств индивидуальной защиты, проведением профилактической работы по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание безопасных условий труда;

— анализ и оценка документов, связанных с приемкой и вводом в эксплуатацию, контролем производственных объектов, на предмет соответствия требованиям охраны труда. Организация работы кабинета по охране труда, пропаганда и информация по вопросам охраны труда на предприятии с использованием для этих целей внутренней радиосети, телевидения, стенных газет, стендов, обеспечение подразделений правилами, нормами, инструкциями, плакатами и другими наглядными пособиями по охране труда, оказание методической помощи руководителям подразделений в оборудовании соответствующих информационных стендов;

— принятие мер по устранению нарушений требований охраны труда, в том числе по обращениям работников. Участие в рассмотрении писем, заявлений и жалоб работников по вопросам охраны труда и подготовке по ним предложений руководству университета по устранению имеющихся и выявленных, в ходе расследований, недостатков и упущений, а также подготовке ответов заявителям.

5.2.5.2. Обеспечение контроля за состоянием условий труда на рабочих местах:

— планирование проведения специальной оценки условий труда;

— организация работы комиссии по специальной оценке условий труда;

— контроль проведения оценки условий труда, рассмотрение ее

результатов;

- подготовка документов, связанных с проведением оценки условий труда и ее результатами;

- контроль исполнения перечня рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда, разработанного по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

- подбор и предоставление необходимой документации и информации по вопросам специальной оценки условий труда, соответствующие разъяснения в процессе проведения специальной оценки условий труда.

5.5.2.3. Обеспечение расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- организация работы комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- получение, изучение и представление информации об обстоятельствах несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- формирование документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для страхового обеспечения пострадавших на производстве.

5.2.6. Планирование, разработка и совершенствование системы управления охраной труда:

5.2.6.1. Определение целей и задач (политики), процессов управления охраной труда и оценка эффективности системы управления охраной труда:

- формирование целей и задач в области охраны труда, включая состояние условий труда, с учетом особенностей производственной деятельности университета;

- планирование системы управления охраной труда и разработка показателей деятельности в области охраны труда;

- оценка результативности и эффективности системы управления охраной труда;

- подготовка предложений по направлениям развития и корректировке

системы управления охраной труда.

5.2.6.2. Распределение полномочий, ответственности, обязанностей по вопросам охраны труда и обоснование ресурсного обеспечения:

— подготовка предложений и соответствующих проектов локальных документов по распределению полномочий, ответственности и обязанностей в сфере охраны труда между работниками ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»;

— разработка предложений по организационному обеспечению управления охраной труда;

— организация и координация работы по охране труда;

— обоснование механизмов и объемов финансирования мероприятий по охране труда.

5.3. Возложение на Отдел ОТиТБ функций, не относящихся к компетенции, не допускается.

5.4. Отдел ОТиТБ оказывает содействие всем подразделениям организации по вопросам, относящимся к его компетенции и в процессе деятельности организации взаимодействует со всеми подразделениями по вопросам согласования и визирования проектов приказов и других документов, а также планирования и проведения мероприятий по охране труда.

5.5. Для реализации указанных функций работники Отдела ОТиТБ пользуются всеми трудовыми правами в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Работники Отдела ОТиТБ имеют право:

5.5.1. Пользоваться информацией и нормативно-правовыми актами, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

5.5.2. Проводить проверки структурных подразделений ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» по вопросам входящим в компетенцию Отдела ОТиТБ, в том числе беспрепятственно осматривать служебные и бытовые помещения.

5.5.3. Предъявлять руководителю и другим ответственным сотрудникам структурных подразделений обязательные, для исполнения предписания по устранению недостатков.

5.5.4. Запрещать эксплуатацию оборудования, инструментов и приборов в структурных подразделениях и на рабочих местах при выявлении нарушений

нормативных требований их эксплуатации, правовых актов по охране труда, создающих угрозу жизни и здоровью сотрудников и обучающихся, с уведомлением об этом непосредственного руководителя.

5.5.5. Создавать экспертные и рабочие группы по вопросам охраны труда.

5.5.6. Использовать средства, выделяемые на финансирование приоритетных направлений деятельности Отдела ОТиТБ.

5.5.7. Подписывать документы по вопросам охраны труда.

5.5.8. По согласованию с непосредственным руководителем подразделения университета, привлекать к решению поставленных перед ним задач других работников, давать указания и поручения по вопросам охраны труда, требовать их своевременного, полного и качественного исполнения.

5.5.9. Требовать от должностных лиц ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» своевременного, полного и качественного предоставления достоверной информации, материалов по вопросам, входящим в компетенцию Отдела ОТиТБ, в том числе документированной.

5.5.10. По распоряжению ректора, представлять ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» в других организациях и учреждениях при обсуждении вопросов охраны труда.

5.5.11. Предоставлять в контрольно-надзорные организации отчетную документацию о состоянии работы по охране труда, в установленные законодательством сроки, согласно письменному указанию руководства.

5.5.12. Вносить руководству ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» предложения, в виде проектов, направленные на совершенствование работы по охране труда по вопросам входящим в компетенцию Отдела ОТиТБ.

## 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, изложено в статье 216 ТК РФ.

Каждый работник имеет право на:

— рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ, ред. от 08.12.2020);

— получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

— отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

— обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

— обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

— дополнительное профессиональное образование, за счет средств Работодателя, в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

— запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;



— обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

— личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

— внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

— гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом и с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.2. Стороны исходят из того, что гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, приведены в статье 216 ТК РФ:

— условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда;

— на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

— при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

— в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

— в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ;

— отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности;

— в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.3. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и санитарной одеждой в соответствии со статьей 221 ТК РФ, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.4. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 222 ТК РФ и на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

6.5. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 220 ТК РФ санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя. В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое.

6.6. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьей 219 ТК РФ все работники, в том числе руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном

уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.7. Стороны исходят из того, что в соответствии со статьями 226-231 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с обучающимися, во время пребывания в организации, с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

6.8. Порядок расследования и учета несчастных случаев, происшедших в образовательной организации с работниками ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)», формы документов, необходимых для расследования, определены в Положении о расследовании и учете несчастных случаев с работниками на основании Трудового кодекса Российской Федерации и опубликован на официальном сайте РГЭУ (РИНХ).

6.9. Положение о расследовании и учете несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)» устанавливает правила проведения расследования, оформления и учета несчастных случаев, происшедших с обучающимися, во время пребывания в

организации, осуществляющей образовательную деятельность и опубликовано на официальном сайте РГЭУ (РИНХ).

6.10. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами Работодателя, либо за его счет.

6.11. О случаях острого отравления Работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Стороны исходят из того, что Работодатель, обеспечивая создание и функционирование Системы управления охраной труда (СУОТ), в соответствии со статьями 210, 212, 214 и 217 ТК РФ, при поддержке Учредителя, выделяет средства на обеспечение безопасности и выполнение мероприятий по охране труда и ежегодно реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

7.2. Средства, получаемые Работодателем от Учредителя, в полном объеме направляются на выполнение мероприятий по охране труда, на:

— проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;

— реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков;

— внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами;

— приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств

аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении;

— устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов;

— устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов;

— нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности;

— внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах;

— внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;

— установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений;

— механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспонированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве;

— механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей;

— модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового);

— устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений;

— приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами;

— устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений;

— приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой;

— обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

— обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ;

— приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда;

— организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников;

— организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

— обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов;

— проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований);

— оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи;

— устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории РГЭУ (РИНХ) в целях обеспечения безопасности работников;

— организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством;

— издание (тиражирование) инструкций по охране труда;

— перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников;

— проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах;

— реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в РГЭУ (РИНХ), в том числе:



- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях,
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий,
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря,
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом,
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.3. Конкретный перечень мероприятий, обеспеченный финансированием, определяется Работодателем в Плане основных мероприятий по охране труда РГЭУ (РИНХ). Уточнение конкретных объемов с учетом определенных направлений расходования указанных средств в РГЭУ (РИНХ) осуществляется ежегодно.

## 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

8.1. Работодатель, при проведении медицинских осмотров, обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

8.2. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства непосредственному руководителю или Работодателю.

8.3. Работник вправе представлять предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам.

8.4. При возникновении индивидуальных (коллективных) трудовых споров их рассмотрение и разрешение производится в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, при этом стороны спора должны принимать все необходимые меры для их разрешения, в первую очередь, путем переговоров.

8.5. Рабочие и учебные помещения должны быть освобождены до 22.00. При наличии производственной необходимости указанные помещения могут быть освобождены позже 22 часов по разрешению Работодателя.

8.6. Перед тем, как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета, отключить компьютеры, оргтехнику (за исключением работающей в круглосуточном режиме) и выключить свет.

8.7. Работник, уходящий последним из производственного помещения, кабинета, аудитории, проверяет все окна, двери, свет, закрывает помещение и сдает ключи под охрану.

8.8. Запрещается:

— уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;

— курить в местах, где в соответствии с требованиями пожарной безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

— готовить пищу в пределах производственных помещений, кабинетов, учебных аудиторий;

— использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных целях;

— приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходиться или находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

8.9. Работники обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и при отношениях с коллегами и обучающимися, а также иными лицами.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель и Профком обязуются опубликовать текст настоящего Соглашения на официальном сайте РГЭУ (РИНХ).

9.2. Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Соглашения, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Соглашении.

9.3. Контроль выполнения настоящего Соглашения осуществляют обе стороны в сроки и в порядке, определенном в Коллективном договоре. Годовой отчет об исполнении Соглашения публикуется на сайте РГЭУ (РИНХ).