

200

**Федеральная служба по интеллектуальной собственности**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования**  
**«Российская государственная академия интеллектуальной собственности»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**  
**ДОГОВОР**

на 2017-2019 г.г.

От работодателя

Ректор Федерального государственного  
бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Российская государственная академия  
интеллектуальной собственности»

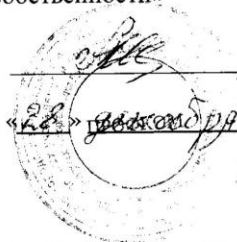


И.А. Близнец

20 16 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации Федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Российская  
государственная академия интеллектуальной  
собственности»

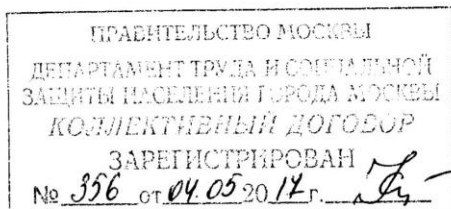


А.В. Шубина

«28» декабря 20 16 г.

Принят на конференции  
научно - педагогических работников,  
представителей других категорий  
работников и обучающихся ФГБОУ ВО  
РГАИС

Протокол от «28» декабря 2016 г.



*в дальнейшем на месте*

Москва  
2016

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор заключен между Работодателем и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (далее - Академия) - и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Академии. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», иными нормативными правовыми актами для определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Академии. Договор разработан в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Академии, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего Договора. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Академии.

### **1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель - Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (далее по тексту - Работодатель) и работники в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Академии (далее по тексту - Профком).

1.2. Работники Академии (далее - работники) поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным Коллективным договором.

1.3. Профком, в соответствии с ТК РФ, выступает полномочным представителем членов профсоюза и других работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, при осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Академией и при рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

1.4. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в указанных вопросах. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, сторонами самостоятельно, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Профком и Работодатель обеспечивают проведение собраний не реже одного раза в год и утверждение отчета о ходе выполнения Коллективного договора на расширенном заседании Ученого совета.

## **2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами, улучшающие положение работников.

2.2. В Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов работников.

2.3. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, трудовыми договорами;

- соблюдать нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров работников;

- создавать условия для профессионального роста работников;

- учитывать мнение и рассматривать представления Профкома по социально-экономическим и трудовым вопросам, обеспечивать безопасность и условия труда работников, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать необходимые условия для деятельности коллектива и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Академией, а также для обеспечения достойного уровня жизни научно-педагогических и других

работников.

2.4. Работники Академии обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями;
- соблюдать Правила внутреннего трудового и учебного распорядка Академии, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности, Кодекс этики;
- бережно относиться к имуществу Академии и других работников, содействовать экономии электроэнергии, воды и других ресурсов;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

2.5. Профком обязуется:

- оказывать помощь Работодателю в сплочении коллектива работников для решения важнейших задач по развитию социально-экономических отношений в Академии;
- способствовать укреплению трудовой и исполнительской дисциплины, а также обеспечению режима экономии ресурсов, сохранности оборудования, инвентаря, зданий и сооружений;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и настоящего коллективного договора;
- защищать интересы работников при рассмотрении профессиональных, трудовых, социальных проблем.

2.6. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашением между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, Московским трехсторонним соглашением на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

### **3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

3.1. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Академии.

3.2. Гарантии, предоставляемые Профкомом из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

### **4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

4.1. Коллективный договор заключается на срок три года.

4.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

4.3. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.4. Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

### **5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.1. Работодатель обязуется в сфере трудовых отношений:

при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника с уставом, должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового и учебного распорядка, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами;

руководствоваться Профессиональными стандартами, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

5.1.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

5.1.3. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и на определенный срок не более 5 лет в соответствии с ТК РФ.

5.1.4. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в Академии могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового кодекса Российской Федерации. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локального нормативного акта Академии.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на эти должности определяется локальным нормативным актом Академии.

5.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда, в том числе:

размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с локальным нормативным актом Академии, регулирующим порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

режим рабочего времени и времени отдыха;

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и другие условия.

5.1.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях оклада (должностного оклада), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашением к трудовому договору, иными соглашениями и Коллективным договором,



являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Академии не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

5.2. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников решаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Академии, сокращением численности или штата работников Работодатель, руководствуется нормами ТК РФ (ст. 178, 179 и 180 ТК РФ).

Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет или до трех лет.

При определении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

5.3. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.4. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а при массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за три с половиной месяца до его начала. Уведомление должно содержать копию приказа о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

5.5. Работодатель обязуется при массовом увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по

инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.6. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора

5.7. При проведении аттестации работника, которая может послужить основанием для его увольнения ввиду недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии включается член Профкома (ст. 82 ТК РФ). Процедура расторжения трудового договора с научно-педагогическим работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом Академии.

5.8. Работодатель оказывает меры социальной поддержки высвобождаемым при сокращении численности или штата работникам Академии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **6. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового и учебного распорядка Академии.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников из числа руководящего, административно-хозяйственного и иного персонала Академии, работающим на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Вышеуказанным работникам устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

6.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, по 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем в воскресенье.

Ежегодно на начало учебного года приказом ректора Академии

утверждается график работы работников Академии, включающий в себя рабочее время и время перерыва на обед.

6.4. Для инвалидов 1-2 групп, работающих на полную ставку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю, для работников в возрасте от 16-18 лет – 36 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

6.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.6. Ненормированный рабочий день устанавливается отдельным работникам Академии, которые по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом ректора Академии ежегодно на начало календарного года.

6.7. Работодателем ежегодно устанавливается предельная, индивидуальная годовая норма учебной нагрузки педагогического работника в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими указанные нормы в образовательных учреждениях высшего образования. Каждому преподавателю до начала учебного года утверждается индивидуальный план, включающий все виды нагрузки.

Контроль выполнения индивидуального плана, соблюдения режима работы и еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной для педагогического работника, осуществляет заведующий кафедрой.

6.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение к работе в выходные и праздничные дни не может носить регулярный характер.

6.9. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10. При привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни руководителю структурного подразделения необходимо учитывать, не относится ли работник к следующим категориям лиц, которым работа в выходной или праздничный день запрещена:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
- инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей до трех лет (ч. 2 ст. 259 ТК РФ); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

При этом вышеперечисленные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Кроме того, согласно ч. 7 ст. 113 ТК РФ, работа в выходной день должна быть им разрешена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих выплат. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работникам из числа руководящего, административно-хозяйственного и иного персонала Академии.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" устанавливается работникам, замещающим должности педагогических работников, и руководителям, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

6.13. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части, переноса на другой период регулируется локальным нормативным актом Академии.

6.14. С согласия работника в исключительных случаях допускается его отзыв из отпуска.

6.15. Работникам, имеющим путевки на лечение, по решению Работодателя могут быть предоставлены ежегодные оплачиваемые отпуска по личному письменному заявлению вне графика отпусков. Иные случаи предусматриваются локальными нормативными актами Академии.

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

6.17. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность отпуска устанавливается приказом ректора Академии, правилами внутреннего трудового и учебного распорядка Академии с учётом финансовых возможностей Академии.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда. Минимальная продолжительность дополнительного отпуска – не менее 3-х календарных дней, максимальная – 12 календарных дней.

6.18. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам Академии предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

*1) Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Академии.*

Предоставляется работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, имеющим длительный непрерывный стаж работы Академии:

- от 10 до 20 лет – 3 календарных дня;
- от 20 до 25 лет – 6 календарных дней;
- свыше 25 лет – 12 календарных дней.

Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы в Академии, устанавливается приказом ректора Академии ежегодно на начало календарного года, правилами внутреннего трудового и учебного распорядка Академии с учётом финансовых возможностей Академии.

*2) Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется:*

- работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1 - 4 классы) - 1 день в первый день учебного года;
- на бракосочетание работника – 3 дня;
- на бракосочетание детей – 1 день;
- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – 1 день;
- на похороны членов семьи и близких родственников - 3 дня.

6.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.20. Работники на основании письменного заявления имеют право по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на получение отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.

6.21. Порядок предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается локальным нормативным актом Академии.

6.22. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работникам (помимо указанных в ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 14 дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- работникам, имеющих близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 20 дней.

6.23. По желанию работника может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;
- работников, частично утративших трудоспособность на производстве.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со статьей 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности» (далее – Положение об оплате труда).

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам в следующие сроки:

16-ое число текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;

1-ое число месяца, следующего за отчетным – срок выдачи заработной платы.



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

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный листок каждому работнику, содержащий информацию:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска исчисляется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в котором за ним сохраняется средняя заработная плата. Пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка работника, за два года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы у других страхователей. Для исчисления средней заработной платы лицам, находящимся в командировках, начисления единовременных поощрительных премий, материальной помощи расчетный период устанавливается за последние три месяца.

7.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются не

ниже норм, предусмотренных трудовым законодательством.

7.6. При совмещении профессий (должностей), расширения зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.7. Стимулирующие выплаты и премии по итогам работы выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности».

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам безопасные условия и охрану труда, организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (статья 212 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смыывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование 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;

- обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требования 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 (СОУТ) с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- 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;

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

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома;

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

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

#### 8.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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 требованиям охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем 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 (обследования).

8.4. Работодатель обязуется улучшать работу по охране труда в соответствии с ТК РФ. Перечень мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, сроки и стоимость их осуществления указываются в Соглашении по охране труда, заключаемом Работодателем с Профкомом ежегодно.

8.5. Работодатель обеспечивает температурный режим в помещениях структурных подразделений, учебных аудиториях, согласно гигиеническим требованиям температурный режим. При понижении температуры ниже нормы

(18° С) и при повышении свыше (30° С) Работодатель по представлению Профкома может переводить работников на сокращенный рабочий день, с сохранением средней заработной платы, а также отменять проведение занятий в аудиториях, где тепловой режим или освещенность не соответствует норме.

8.6. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников создается комитет (комиссию) по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профкома. Комитет (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 об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.7. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченного по охране труда. Оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному.

8.8. Работодатель включает представителей профсоюза в состав комиссий, принимающих вновь вводимые в эксплуатацию и реконструированные объекты, а также комиссии по расследованию несчастных случаев.

8.9. Профком осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда. При необходимости привлекает для этих целей технических, внештатных инспекторов труда и уполномоченного по охране труда.

## **9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности в Академии (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

9.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих

мест и обеспечивает:

9.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

9.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

9.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

9.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 8 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с Профкомом.

9.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

9.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

## **10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

10.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

10.1.1. Работодатель выплачивает единовременную премию:

В связи с государственными праздниками Российской Федерации:

- мужчинам ко дню защитника Отечества, минимальный размер

единовременной премии – 500 рублей, максимальный размер единовременной премии – 1000 рублей;

- женщинам к Международному женскому дню - минимальный размер единовременной премии – 500 рублей, максимальный размер единовременной премии – 1000 рублей;

- работникам Академии, имеющим звание «Почетный работник» ко дню интеллектуальной собственности в размере до 5000 рублей.

10.1.2. В связи с юбилейными датами работников Академии (установить юбилейные даты кратными 5, начиная с 50 лет) при стаже работы в Академии:

- от 2 до 5 лет – в размере 5000 рублей;

- от 5 до 10 лет – в размере 10000 рублей;

- свыше 10 лет – в размере 15000 рублей.

10.2. Работодатель представляет льготы по оплате обучения в Академии:

а) детям работников, проработавших в Академии:

- не менее 5 лет - в размере 50%;

- не менее 10 лет – в размере 100% по первому базовому высшему образованию по всем формам обучения.

б) внукам работников, проработавшим в Академии не менее 10 лет – в размере 50%.

в) штатным работникам Академии по первому базовому высшему образованию в соответствии с фактически занимаемой ставкой.

10.2. Работодатель предоставляет льготы в размере 50% по оплате обучения в аспирантуре и на факультетах Академии сотрудникам всех уровней органов исполнительной, законодательной и судебной власти. А также министерств, ведомств и подведомственных им организаций, работающим по специализации Академии по направлению на обучение соответствующей организацией, а также в иных случаях по решению Ученого совета Академии.

10.3. Работодатель имеет право оказывать отдельным работникам или их родственникам единовременную материальную помощь в соответствии с локальным нормативным актом Академии.

10.4. Работодатель, с учетом личных заслуг Работников, имеет право представлять их к награждению видами наград Академии с соблюдением требований к соответствующему виду наград, установленному Положением о награждении, с соблюдением предоставления Работнику предусмотренных

наградой поощрений.

10.5. Для работников, уволившихся из Академии в связи с уходом на пенсию, льготы остаются на уровне, установленном на дату увольнения, на весь период до окончания обучения их детей или внуков в Академии.

10.6. Все установленные выплаты настоящим Коллективным договором выплачиваются работникам Академии при наличии финансовых средств.

10.7. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 Марта) предоставляет женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы исходя из финансовых возможностей Академии.

## **11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

11.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

11.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Московской городской организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положением о первичной профсоюзной организации работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская государственная академия интеллектуальной собственности».

11.3. Члены профкома входят в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.

11.4. Председатель профкома в соответствии с законодательством Российской Федерации представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Академии.

11.5. Профком вносит Работодателю предложения о принятии локальных



нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать предложения (проекты локальных правовых актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

11.6. Работодатель обязуется заблаговременно представлять Профкому проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится Работодателем с учетом мнения Профкома.

11.7. Работодатель с учетом мнения Профкома издает приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- утверждения Правил внутреннего трудового и учебного распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- другие вопросы по соглашению сторон.

11.8. Профком осуществляет следующие мероприятия по реализации обязательств настоящего договора:

- организацию санаторно-курортного лечения работников Академии с частичной компенсацией стоимости пребывания в санаториях и домах отдыха;
- организацию оздоровительного отдыха детей и внуков работников Академии с частичной компенсацией стоимости пребывания в детских спортивно-оздоровительных лагерях;
- организацию бесплатных экскурсий для обучающихся и работников Академии;
- организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий за счет средств Профкома;
- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей и внуков работников, организацию новогодней елки в Академии, приобретение билетов на новогодние елки в другие организации;

- оказание материальной помощи из средств Профкома нуждающимся членам профсоюза.

11.9. Работодатель представляет в безвозмездное пользование Профкому Академии помещение за № 125, оргтехнику, телефон, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

11.10. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).

11.11. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).

11.12. Через средства информации Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзной организации Академии и оповещать о предстоящих мероприятиях.

11.13. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома членские профсоюзные взносы работников Академии со всех видов заработной платы работников - членов профсоюза по их заявлениям (при вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

11.14. Работодатель проводит совместно с профсоюзной организацией мероприятия, связанные с празднованием:

- Нового года (проведение Новогоднего вечера для работников);
- Дня защитника Отечества 23 февраля;
- Международного женского дня 8 марта;
- Дня Победы 9 мая;
- юбилейных дат.

11.15. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору (ст. 29 ТК РФ).

11.16. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

11.17. Профком обязуется в случае возникновения трудовых споров между Работодателем и работниками Академии способствовать их объективному решению.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12.2. Стороны договорились, что Коллективный договор должен быть доступен для ознакомления с ним работников не позднее 30 дней после его подписания.

12.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, определенных в Коллективном договоре.

12.4. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Академии.

12.6. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных или структурных подразделений на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и Работника.