

Представитель работодателя

Ректор  В. М. Филиппов

« 03 » _____ Г.



Представитель
работников и обучающихся

Председатель профкома

 А. А. Белоусов

« 03 » _____ 2016 Г.



Коллективный договор
федерального государственного автономного
образовательного учреждения
высшего образования
«Российский университет дружбы народов»
(РУДН)

на период
с февраля 2016 года по январь 2019 года

Москва – 2016

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в коллективе преподавателей, сотрудников и обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (далее – РУДН или Университет). Он заключается между равноправными юридическими лицами: Администрацией в лице Филиппова Владимира Михайловича - ректора и Первичной профсоюзной организацией сотрудников и обучающихся в лице Белоусова Александра Александровича - председателя профкома. Коллективный договор подписывается от лица Администрации - ректором (работодатель), а от лица Первичной профсоюзной организации РУДН - председателем объединенного профкома (от работников и обучающихся) или лицами, их заменяющими, после обсуждения и утверждения текста Договора на Конференции работников и обучающихся РУДН.

Коллективный договор формируется исходя из принципа равноправного социального партнерства на основании Федеральных законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса РФ, закона г. Москвы «О социальном партнерстве», Соглашения между Правительством г. Москвы, Советом ректоров ВУЗов г. Москвы и области, Советом Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки, а также в соответствии с решением 25-й отчетно-выборной конференции профсоюзной организации РУДН.

Целью данного Договора является обеспечение устойчивой социальной защиты в соответствии с законодательством РФ, повышение уровня реализации прав и законных интересов работников и обучающихся в РУДН, а также правовое регулирование мероприятий в области экономического и социального развития Университета по улучшению условий труда и быта, выплаты заработной платы и стипендий, других денежных вознаграждений, пособий, компенсаций сотрудникам и обучающимся в РУДН, а также определение характера взаимоотношений администрации и трудового коллектива, обязательств и ответственности сторон.

Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании сотрудников РУДН, дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые Администрацией.

В настоящем Коллективном договоре воспроизводятся также и основные положения ТК РФ, имеющие наибольшее значение для сотрудников.

Условия Коллективного договора являются обязательными как для Администрации, так и для всех сотрудников и обучающихся в РУДН.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

РАЗДЕЛ I. ТРУДОВЫЕ ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

1.1. Администрация обязуется:

1.1.1. Обеспечить гласность в своей деятельности путем информирования коллектива РУДН о конкретных направлениях работы по решению социальных проблем, социальной защите работников и обучающихся в РУДН

Копии решений Ученого Совета, ректората, приказов и распоряжений, касающихся данных вопросов, направлять в профком через экспедицию.

Отв.: Филиппов В.М.

1.1.2. Информировать об исполнении бюджета Университета на совместных заседаниях ректората и профкома.

Отв.: Куринин И.Н., Зорин А.В.

1.1.3. Рассматривать проекты бюджета и сметы проректоров на совместных заседаниях ректората и профкома.

Отв.: Филиппов В.М., руководители подразделений.

Отв.: Куринин И.Н., Зорин А.В.

1.1.4. При заключении трудового договора в обязательном порядке знакомить работника с Уставом РУДН, Положением об оплате труда в РУДН и иных формах материальной поддержки работников Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями действующего Коллективного договора под роспись, а также, в процессе трудовой деятельности, с изменениями, вносимыми в указанные нормативные акты.

Отв.: Понька В.Ф., руководители подразделений.

1.1.5. Расторжение трудового договора с сотрудником - членом профсоюза по инициативе администрации производить только с учетом мотивированного мнения профкома, если увольнение работника происходит в связи с сокращением штатов, профком уведомляется об этом за 3 месяца.

Отв.: Понька В.Ф., Казакова Е.Н.

1.1.6. Не допускать к работе лиц без письменного заключения Трудового договора и не прошедших оформление в отделе кадровой политики и подбора персонала.

Отв.: руководители подразделений, зав. кафедрами, руководители управлений, отделов и пр.

1.2. Администрация и профком обязуются:

1.2.1. Ежегодно на конференции трудового коллектива подводить итоги выполнения Коллективного договора.

Отв.: Филиппов В.М., Белоусов А.А.

1.2.2. Для рассмотрения оперативных вопросов по ходу выполнения данного Коллективного договора создать оперативную комиссию в лице проректора по хозяйственной деятельности, начальника ПФУ, главного бухгалтера, председателя профкома и его заместителя. Заседания комиссии проводить по мере необходимости.

Отв.: Ермолаев Г.А., Ломов А.А.

1.2.3. В январе каждого календарного года на совместном заседании ректората и профкома утверждать списки «Ветеран РУДН».

Отв.: Филиппов В.М., Колядина Т.Е., Ломов А.А.

1.3. Профком обязуется:

1.3.1. Контролировать соблюдение Администрацией законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха (отпусков), гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.

Отв.: Белоусов А.А., председатели первичных профсоюзных организаций.

1.3.2. По представлению Администрации принимать административные меры к членам профсоюза, не выполняющим требования Устава РУДН, Правил внутреннего трудового распорядка РУДН, действующего законодательства РФ, решений Ученого Совета и Ректората и настоящего Коллективного договора, вплоть до исключения из членов профсоюза.

Отв.: Белоусов А.А.

РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И СТИПЕНДИЙ

2.1. Администрация обязуется:

2.1.1. Работникам, не достигшим 18 лет, с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливать доплату до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств Университета.

Отв.: Куринин И.Н., Понька В.Ф.

2.1.2. С профессорско-преподавательским составом заключаются трудовые договоры после избрания по конкурсу как на неопределенный срок, так и на срок до 5 лет с тем условием, чтобы его окончание совпадало с окончанием учебного года. С деканами факультетов, директорами институтов, заведующими кафедрами заключать трудовые договоры после проведения выборов/конкурсного отбора в соответствии с принятыми положениями о выборах деканов и заведующих кафедрами/проведении конкурсном отбора на должность директора учебного института.

Отв.: Ефремов А.П., зав. кафедрами.

2.1.3. Предоставить дополнительные отпуска сотрудникам, включенным в Приложение №1 данного Коллективного договора.

Отв.: Понька В.Ф.

2.1.4. При недостаточности бюджетных средств внебюджетные средства в первую очередь направлять на оплату труда преподавателей и сотрудников.

Отв.: Филиппов В.М.

2.1.5. Выплату зарплаты производить не реже чем каждые полмесяца (12 и 27 числа). По решению администрации заработная плата может быть выплачена работникам ранее указанных сроков. При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Обо всех случаях изменения условий и размеров оплаты труда своевременно информировать профком и подразделения Университета. Не допускать задержки выдачи стипендий. Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся работникам сумм на их лицевые счета, открытые в кредитных учреждениях, с которыми Университетом заключены договора на организацию выплаты заработной платы с использованием пластиковых карт.

Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся работнику сумм на их лицевые счета, открытые в кредитных организациях, с которыми университетом заключены договоры на организацию выплаты заработной платы с использованием пластиковых карт, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Отв.: Щесняк Е.Л., Зорин А.В.

2.1.6. Работникам, уходящим в отпуск, выдавать отпускные не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, оформленного в соответствии с графиком документооборота в Университете.

Отв.: Зорин А.В.

2.1.7. В соответствии со ст. 128 ТК РФ сотруднику по его заявлению и по согласованию с администрацией предоставлять отпуск без сохранения содержания, продолжительность которого зависит от причины обращения и от производственной возможности в конкретном подразделении, но не более 3-х месяцев. В обязательном порядке: участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Отв.: Понька В.Ф., руководители подразделений.

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Обеспечить членам профсоюза квалифицированную юридическую помощь по вопросам труда, заработной платы, обучения, выплаты стипендий через юридический отдел Совета профсоюза и студенческое консультативное бюро Юридического института РУДН.

Отв.: Белоусов А.А.

2.2.2. Обеспечить профсоюзный контроль за соблюдением установленного порядка оплаты труда, выплаты стипендий и пособий, за своевременностью ввода гарантируемого государством минимального размера оплаты труда, системы компенсационных выплат, предоставления льгот и гарантий сотрудникам и обучающимся, за правильностью предоставления дополнительных и основных отпусков.

Отв.: Белоусов А.А.

2.2.3. Продолжить работу по организации выплат дотаций из средств, предоставляемых Правительством г. Москвы студентам РУДН, нуждающимся в данном виде помощи.

Отв.: Соловьева О.Н.

РАЗДЕЛ III. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ВОПРОСЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА

3.1. Администрация обязуется:

3.1.1. Выделить внебюджетные средства в размере 3,850 млн. руб. на 2016 год. Из них на организацию санаторно-курортного лечения – 1,500 млн. руб., на оказание материальной помощи профессорско-преподавательскому составу и сотрудникам - 2.350 млн. руб. в соответствии с решениями комиссии по социальному страхованию.

Отв.: Щесняк Е.Л., Куринин И.Н., Колядина Т.Е.

3.1.2. Подготовить материально-техническую базу детского пансионата «Ювента» к летнему оздоровительному сезону. Сметы расходов на обслуживание детского пансионата согласовывать с профкомом и утверждать на комиссии по социальному страхованию. Установить объем финансирования на 2016 год – 2,8 млн. руб. на хозяйственные нужды и на проведение ремонтных работ за счет внебюджетных средств Университета.

Отв.: Куринин И.Н., Ермолаев Г.А., Колядина Т.Е.

3.1.3. Предусмотреть для детей сотрудников РУДН имеющих стаж работы в университете не менее 3-х лет, обучающимся по образовательным программам дополнительного образования, право на получение скидки по оплате обучения в размере не более 10% от стоимости обучения.

Отв.: Назюта С.В., деканы, директора институтов

3.1.4. Предусмотреть для сотрудников университета, имеющих стаж работы в РУДН не менее 3-х лет, обучающихся по образовательным программам высшего образования, программам ординатуры, аспирантуры, интернатуры на контрактной основе, право на получение скидки по оплате обучения в размере не более 20% от стоимости обучения, но не ниже себестоимости обучения.

Отв.: Назюта С.В., деканы факультетов, директора институтов.

3.1.5. Предусмотреть для штатных сотрудников университета, проработавших в РУДН не менее 1 года и желающих пройти обучение по профилю работы по программам дополнительного образования в РУДН самостоятельно, право на получение скидки по оплате обучения в размере не более 20% от стоимости обучения по одной программе не более одного раза в год.

Отв.: Должикова А.В., Назюта С.В.

3.1.6. Предусмотреть для студентов РУДН право на получение скидки по оплате обучения по программам дополнительного образования в размере не более 20% от стоимости обучения по одной программе.

Отв.: Должикова А.В., Назюта С.В.

3.1.7. Обеспечить прохождение обучающимися и сотрудниками университета медицинских осмотров и диспансеризации.

Отв.: Колядина Т.Е., Казанцева О.В., деканы факультетов, директора институтов, руководители подразделений.

3.1.8. В ознаменование годовщин Победы в Великой Отечественной войне награждать денежными премиями ветеранов войны и ветеранов трудового фронта.

Отв.: Филиппов В.М, Борисов В.А.

3.1.9. Не допускать закрытия, перепрофилирования или передачи другим организациям существующих в РУДН объектов социального назначения без мотивированного мнения профкома.

Отв. Филиппов В.М.

3.1.10. Предусмотреть для обслуживающего персонала скидки по оплате за проживание в общежитиях РУДН.

Отв. Ермолаев Г.А., Завадский А.И. Киричук А.А.

3.1.11. Предусмотреть для штатных сотрудников выделение средств на ритуальные услуги в порядке установленном в Университете.

Отв. Щесняк Е.Л., Куринин И.Н., Колядина Т.Е.

3.2. Администрация и профком обязуются:

3.2.1. Вносить предложения по новому составу комиссии по социальному страхованию на паритетных началах, ежегодно утверждать состав комиссии и обеспечивать гласность в ее работе.

Отв.: Белоусов А.А., Щесняк Е.Л.

3.2.2. Ежегодно обеспечивать организованными и индивидуальными видами лечения по льготным путевкам сотрудников и преподавателей Университета в соответствии с п. 3.1.1.

Отв.: Колядина Т.Е., Ломов А.А.

3.2.3. Ежеквартально проводить проверки работы предприятий общественного питания, расположенных на территории Университета. Один раз в полгода докладывать о результатах проверки пунктов общественного питания на совместном заседании Ректората и профкома.

Отв.: Колядина Т.Е.

3.2.4. Совместно с Советом ветеранов РУДН организовывать празднования годовщин Победы в Великой Отечественной войне.

Отв.: Щесняк Е.Л., Гладуш А.Д., Ломов А.А.

3.2.5. Ежегодно в летний период организовывать отдых в три смены в ДОЛ «Ювента» для не менее чем 350 детей сотрудников и обучающихся.

Отв.: Колядина Т.Е., Белоусов А.А.,

3.2.6. Принимать решение о кандидатурах для приобретения квартир в строящихся жилых домах с участием Университета с учетом мнения профбюро подразделений.

Отв.: Филиппов В.М., Белоусов А.А.

3.2.7. Организовать поздравление одиноких неработающих ветеранов РУДН с Новым годом.

Отв.: Белоусов А.А., Колядина Т.Е.

3.3. Профком обязуется:

3.3.1. Оказывать материальную помощь сотрудникам и обучающимся (членам профсоюза) в связи с тяжелым материальным положением.

Отв.: Соловьева О.Н.

3.3.2. Профинансировать за счет средств профкома учебу вожатых в инструктивном лагере (25 чел. на 2 дня).

Отв.: Белоусов А.А., Соловьева О.Н.

3.3.3. Строго контролировать расходование денежных средств, выделяемых из различных источников на социальную сферу.

Отв.: Белоусов А.А.

3.3.4. Выделять бесплатно для детей многодетных и неполных семей билеты на Новогодние Елки.

Отв.: Лобовская И.А., Колядина Т.Е.

3.3.5. Ежегодно для членов профсоюза выделять средства на экскурсионные программы в размере не менее 750 тыс. руб. в год.

Отв.: Белоусов А.А.

РАЗДЕЛ IV. ПРАВА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. При обсуждении и принятии нормативных актов, касающихся учебы, быта и отдыха обучающихся, учитывать мнение профсоюзной организации.

Отв.: Филиппов В.М.

4.1.2. На основании сданных профкомом в Управление бухгалтерского учета и финансового контроля соответствующих заявлений обучающихся удерживать профсоюзные взносы из стипендии в централизованном порядке, ежемесячно перечислять указанные средства на расчетный счет профкома и предоставлять информацию об объеме перечисленных средств обучающихся по запросам профкома.

Отв.: Зорин А.В.

4.1.3. Предоставлять информацию по всему спектру жизнедеятельности обучающихся по запросам профкома.

Отв.: руководители подразделений.

4.1.4. Предусмотреть для детей сотрудников университета, проработавших в РУДН не менее 5-ти лет, обучающихся по образовательным программам высшего образования, программам ординатуры, аспирантуры, интернатуры на контрактной основе, право на получение скидки по оплате обучения в размере не более 10% от стоимости обучения при условии их обучения на «хорошо» и «отлично».

Отв.: Назюта С.В.

4.1.5. Предоставлять возможность освещать в средствах массовой информации Университета (газете «Дружба», телевидении (ТВ РУДН),

интернет-сайте РУДН) деятельность профсоюзной организации на основании предоставляемых профкомом материалов.

Отв.: Мартыненко Ел. В., Гладуш А.Д.

4.1.6. Ежегодно обеспечивать ИССО фронтом работ и финансированием согласно утвержденным сметам.

Отв.: Ермолаев Г.А., Царитов А.З.

4.2. Администрация и профком обязуются:

4.2.1. Проводить работу комиссии по социальной поддержке обучающихся согласно Положению.

Отв.: Назюта С.В, Гладуш А.Д., Ломов А.А.

4.2.2. Оказывать помощь неработающим одиноким пенсионерам из числа сотрудников Университета.

Отв.: Колядина Т.Е., Лобовская И.А.

4.2.3. Принимать участие в проверке условий проживания в общежитиях РУДН. Контроль осуществлять не реже 1 раза в год.

Отв.: Колядина Т.Е., Завадский А.И.

4.2.4. Проводить ежегодные слеты ветеранов и участников ИССО с целью обмена опытом и развития движения студенческих строительных отрядов.

Отв.: Щесняк К.Е.

4.3. Профком обязуется:

(Отв.: Белоусов А.А.)

4.3.1. Обсуждать на заседаниях Студенческой коллегии профкома вопросы, затрагивающие интересы обучающихся в Университете, в недельный срок рассматривать их обращения и передавать свои предложения по их разрешению в ректорат.

4.3.2. Провести конкурс на звание «Лучший вожатый года».

4.3.3. Активизировать сотрудничество с газетой «Дружба» и телевидением РУДН, обеспечив регулярное поступление информации о работе профсоюзной организации.

4.3.4. Ежегодно премировать 10 студентов-отличников из средств профкома.

РАЗДЕЛ V. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА, ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

5.1. Администрация обязуется:

5.1.1. Обеспечить текущий контроль санитарно-гигиенических норм, правил пожарной безопасности, безопасных условий труда и учебы для всех категорий работников и обучающихся.

Отв.: Ермолаев Г.А., Киричук А.А., Казанцева О. В., Фоминых Ю.Г.

5.1.2. Не допускать к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, правилам пожарной безопасности и проверку знаний требований охраны труда.

Отв.: руководители подразделений, Понька В.Ф.,
Казанцева О. В., Фоминых Ю.Г.

5.1.3. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей не только без прохождения обязательных медицинских осмотров, но и в случаях выявления медицинских противопоказаний.

Отв.: руководители подразделений, Понька В.Ф., Казанцева О. В.

5.1.4. Размер средств, выделенных на улучшение условий труда в расчете на каждого работника, должен быть не ниже размера минимальной заработной платы по г. Москве.

Отв.: Щесняк Е.Л.

5.1.5. Не реже 2-х раз в год проводить инспекцию состояния охраны труда и средств пожаротушения во всех структурных подразделениях. Включать в состав комиссии руководителей подразделений.

Отв.: Казанцева О. В., Фоминых Ю.Г., руководители подразделений.

5.1.6. Возмещать ущерб или иные убытки пострадавшим от несчастных случаев или профзаболеваний работникам и обучающимся в рамках существующего законодательства.

Отв.: Филиппов В.М.

5.1.7. В соответствии с планами текущего и капитального ремонта ежегодно приводить в должное санитарно-техническое состояние аудиторный и лабораторный фонды, научно-производственные помещения, спортивные сооружения, общежития, места общего пользования, столовые.

Отв.: Ермолаев Г.А., Киричук А.А., Царитов А.З.

5.1.8. Обеспечить спецодеждой и средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с нормами действующего законодательства.

Отв.: Казанцева О.В., Казаков С.А., руководители подразделений.

5.1.9. Включать членов профкома в состав комиссий по приемке в эксплуатацию плановых объектов, зданий, сооружений.

Отв.: Щесняк Е.Л., Белоусов А.А.

5.1.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ на основании приказа ректора.

Отв.: Ермолаев Г.А., Казанцева О.В.,
руководители подразделений.

5.2. Администрация и профком обязуются:

5.2.1. Организовать работу Экспертной комиссии по проведению экспресс оценки условий труда в структурных подразделениях.

Отв.: Казанцева О. В., Ломов А.А.

5.2.2. Регистрировать и проводить расследование причин всех без исключения несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Отв.: Казанцева О.В., Ломов А.А.

5.2.3. Регулярно осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда, отчитываться о ходе его выполнения на совместных заседаниях ректората и профкома.

Отв.: Казанцева О. В., Ломов А.А.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Контролировать соблюдение работодателем Трудового кодекса РФ, регулярно проводить независимую экспертизу условий труда.

Отв.: председатели профбюро подразделений.

5.3.2. Требовать от работодателя немедленного принятия мер, вплоть до приостановки работ, в случаях прямой угрозы жизни или здоровью работника (обучающегося).

Отв.: Белоусов А.А.

5.4. Соблюдение необходимых условий труда и учебы для основных категорий работников и обучающихся

5.4.1. Создать безопасные условия эксплуатации и функционирования электросетей, проводить профилактические испытания и измерения электроустановок и электрооборудования потребителей Университета.

Отв.: Царитов А.З., Поляков А.П.

5.4.2. Обеспечить охрану учебных корпусов и общежитий от проникновения посторонних лиц.

Отв.: Карпов А.А., Славинский В.Ю.

5.4.3. Обеспечить температурный режим в помещениях РУДН в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

Отв.: Царитов А.З., Табуев В.П., Киричук А.А.

**5.5. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета РУДН
на 2016 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда
1	2	3	4	5	6
1.	Проведение специальной оценки условий труда	1 000 000	2016 г.	Ермолаев Г.А. Казанцева О.В.	1000
2.	Реализация мероприятий по итогам весенне-осенних визуальных осмотров зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 000 000	В течение года	Царитов А.З.	-
3.	Профилактические испытания и измерения электроустановок и электрооборудования зданий и сооружений РУДН	1 700 000	В течение года в соответствии с графиком	Царитов А.З. Поляков А.П. Гамзаян А.Ю.	
4.	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации в учебных корпусах и общедомовых помещениях.	4 000 000	В течение года	Киричук А.А.	4 500

5.	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 кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочих и обслуживаемых зонах помещений	10 000 000	В соответствии с планом	Царитов А.З. Табуев В.П.	
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	3 500 000	В течение года	Царитов А.З. Поляков А.П.	
7.	Обеспечение работников,	500 000	На основании	Казаков С.А.	270

	заняты на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.		поданных заявок от руководителей подразделений		
8.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	2 000 000	На основании заявок начальника ХОЗУ	Казаков С.А.	4 500
9.	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	400 000	В течение года	Киричук А.А.	4 500

РАЗДЕЛ VI. ГАРАНТИИ ПРАВ СОТРУДНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ СО СТОРОНЫ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Первичная профсоюзная организация РУДН действует на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством РФ (ст. 19 Конституции РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (ст. 370-378 ТК РФ) и Соглашения между Правительством Москвы, Советом ректоров высших учебных заведений г. Москвы и Московской области, Советом Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки.

6.2. Администрация, трудовой коллектив и обучающиеся Университета как стороны настоящего Коллективного договора признают Первичную профсоюзную организацию сотрудников и студентов РУДН единственным представителем интересов сотрудников и обучающихся, уполномоченным вести переговоры по защите их прав и интересов.

6.3. Администрация обязуется соблюдать права и гарантии профсоюза и его руководящего органа и способствовать деятельности профкома; предоставить помещения комнат 10 и 14 УНИБЦ (НБ), занимаемых профкомом на безвозмездной основе, сохранить существующую телефонную связь (тел. 434-30-12, 434-31-12 с выходом первого на межгород), а также обеспечивать по заявкам автотранспортом, залом заседаний ректората.

6.4. Член профсоюза пользуется юридической, материальной и моральной защитой и поддержкой со стороны профкома.

6.5. Профком имеет право проводить работу по сплочению трудового коллектива в борьбе за свои экономические требования, организовывать акции протеста в защиту требований работников и обучающихся, вплоть до объявления забастовок.

6.6. Сотрудники, избранные в состав профкома или в состав профбюро подразделений и не освобожденные от основных трудовых обязанностей, могут быть уволены по инициативе администрации только с предварительного мотивированного согласия профкома.

6.7. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профкома Первичной профсоюзной организации сотрудников и обучающихся в РУДН и профбюро подразделений, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

6.8. Администрация не имеет право препятствовать сотрудникам и обучающимся вступать в профсоюз и работать в профсоюзных органах в свободное от работы и учебы время.

6.9. Администрация через бухгалтерию осуществляет удержание с сотрудников и обучающихся, являющихся членами профсоюза, профсоюзных взносов при наличии письменных заявлений, ежемесячно и бесплатно перечисляет их на расчетный счет профкома одновременно с получением средств на заработную плату. Профсоюзные взносы

высчитываются со всех видов заработка члена профсоюза, в т.ч. и с его внебюджетной части. Задержка перечисления взносов недопустима (ст. 3, п.28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.10. Заявление на удержание взносов в централизованном порядке член профсоюза пишет 1 раз за весь период его работы в Университете.

6.11. Администрация может освобождать членов профкома от основной деятельности на период профсоюзной учебы, для участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзом, с сохранением среднего заработка.

6.12. Администрация не препятствует членам профсоюза участвовать в митингах, акциях протеста и др. мероприятиях, организуемых профсоюзом и направленных на защиту интересов образования, конституционных прав и гарантий работников отрасли и обучающихся, если это не приводит к срыву учебного или производственного процессов.

6.13. За освобожденными выборными членами профкома сохраняются все социальные льготы и гарантии, действующие в Университете, поощрительные премии и др. льготные выплаты (п.4, ст. 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон Конференцией работников и обучающихся РУДН. Изменения и дополнения Положений, являющихся приложениями к Коллективному договору, осуществляются в установленном порядке, если Положением не предусмотрено иное.

2. Разногласия, споры и конфликты, возникающие при исполнении Коллективного договора, разрешаются комиссиями с участием вышестоящих организаций и профсоюзных органов, трудовыми арбитражами, а также в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ. Лица, виновные в нарушении или невыполнении условий Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. Настоящий договор действует в течение 3-х лет с момента его принятия.

4. Промежуточный контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется на совместных заседаниях Ректората РУДН и профкома в соответствии с планом работы Ректората.

5. Настоящий Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Работодатель	Представитель	работников	и
	обучающихся		
Ректор В.М. Филиппов	Председатель профкома	А.А. Белоусов	

ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ ДЛЯ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ РУДН

(на основании ст. 114-128 ТК РФ)

1. Сотрудники, моложе 18 лет имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью 31 календарный день.

2. Нижеперечисленные категории сотрудников РУДН, имеющие ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, с учетом характера и условий их труда имеют также право и на дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней:

Представители административного, управленческого и хозяйственного персонала: проректоры, чья деятельность не связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической и методической деятельностью (по экономической деятельности и стратегическому развитию, по международной академической мобильности, по административной работе – руководитель аппарата, по хозяйственной деятельности, по информационной деятельности, по коммерческой деятельности, по кадровой политике, по общим вопросам); начальники управлений, служб и главные специалисты (гл. инженер, гл. энергетик, гл. бухгалтер, гл. механик, гл. юрисконсульт), а также директор ФОК, ответственный секретарь приемной комиссии, директор ЦМСО, помощник ректора, руководитель пресс-центра, заместители деканов факультетов и заместители директоров учебных (учебно-научных) институтов, за исключением тех, чья деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической и методической деятельностью (по учебной работе, по научной работе, по дополнительному образованию, по работе со студентами (воспитательной работе), по очно-заочному и заочному обучению), тьюторы по воспитательной работе, имеющие ненормированный рабочий день, труд которых не поддается учету во времени и допускает выполнение служебных обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего дня – 14 календарных дней.

3. Лица, получившие лучевую болезнь или другие заболевания, связанные с работами по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, – 14 календарных дней.

4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

5. Продолжительность ежегодного отпуска инвалидов не менее 30 календарных дней.

ПОЛОЖЕНИЕ
о звании «Ветеран РУДН»

1. Звание «Ветеран РУДН» может быть присвоено лицам из числа профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного состава, обслуживающего персонала и администрации Российского университета дружбы народов за многолетнюю плодотворную трудовую, научную, педагогическую и общественную деятельность в Университете не менее 30 лет, включая работников Университета, работавших на выборных освобожденных должностях в профсоюзной, комсомольской и партийной организациях Университета.

2. Ходатайство о присвоении звания «Ветеран РУДН» готовится совместно администрацией и профсоюзным бюро структурного подразделения Университета, списки ветеранов предварительно рассматриваются на совместных заседаниях ректората и профкома и утверждаются один раз в год на конференции работников и обучающихся в начале календарного года.

3. Приказ и удостоверение о присвоении звания «Ветеран РУДН» подписывается Ректором Университета.

4. Запись о присвоении звания «Ветеран РУДН» в обязательном порядке заносится в трудовую книжку.

5. Ветеранам, работающим в РУДН, предоставляется право получить единовременную помощь на протезирование зубов на базе ФПКМР РУДН один раз в три года.

6. В случае смерти работающего ветерана РУДН его погребение производится за счет Университета с оплатой расходов в установленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации)

Общее положение

Настоящее Положение разработано на основе Постановления Правительства РФ от 27.12.2010 г. № 1160 «О нормативных актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», Постановления Минтруда от 17 декабря 2002г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда», Трудового кодекса Российской Федерации (Раздел X «Охрана труда», глава 33).

Положение следует принципам сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Положение представляет собой внутренний документ, дающий право на установление компенсационных выплат работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

Положение призвано реализовать поставленные задачи:

- установить орган, контролирующий исполнение настоящего Положения;
- разработать порядок установления льгот и компенсаций;
- определить порядок допуска к работе лиц, выполняющих работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установить ответственность руководителей по обеспечению нормативных требований охраны труда и условий безопасности выполнения работ в подчинённых подразделениях;

Контролирующий орган.

Профсоюзный комитет РУДН. Экспертная комиссия

Для установления компенсаций работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда приказом по Университету назначается экспертная комиссия, в состав которой входят представители профсоюзного комитета, планово-финансового управления, управления социального развития, бухгалтерии, отдела охраны труда, юрисконсульт.

Экспертную комиссию возглавляет проректор по административно-хозяйственной деятельности.

Порядок установления компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) издается приказ проректора «О проведении периодического медицинского осмотра (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

2. На основании приказа по Университету «О проведении периодического медицинского осмотра (обследования) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», руководитель подразделения направляет заявку в отдел охраны труда на проведение периодических медосмотров работников, вне зависимости от полноты ставки.

3. Заявка оформляется по стандартному образцу (приложение № 1).

4. Заявка должна быть подписана руководителем подразделения и ответственным за охрану труда в подразделении.

5. На основании полученных заявок отдел охраны труда составляет списки работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, согласовывает их с планово-финансовым управлением и передает в медицинскую организацию для составления графика прохождения работниками медицинского обследования.

6. По итогам прохождения периодического осмотра медицинская организация обобщает результаты и составляет Заключительный акт, который направляет в отдел охраны труда. На основании Заключительного акта медосмотра отдел охраны труда составляет списки работников, допущенных по состоянию здоровья к выполнению работ, и направляет их на рассмотрение Экспертной комиссии.

7. Экспертная комиссия устанавливает размеры компенсаций и льгот работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в виде:

- компенсационных выплат в процентах к базовому окладу работника;
- компенсационных выплат к окладу работника вместо молока;
- дополнительного отпуска;
- сокращения продолжительности рабочего времени;
- других компенсаций, установленных отдельным категориям работников.

8. Размер компенсаций работникам утверждается актом Экспертной комиссии и устанавливается на определённый срок приказом ректора. Порядок допуска работников к работе с вредными и (или) опасными условиями труда:

1. При приеме на работу работники (согласно утвержденному приказом Минздравсоцразвития № 302н от 12.04.2011 г. списку профессий и должностей) должны направляться на предварительный медицинский осмотр. Направление на медицинский осмотр выдает отдел кадров.

К работе с вредными и (или) опасными условиями труда допускаются работники:

- а) не моложе 18 лет;
- б) признанные годными к работе медицинским освидетельствованием;
- в) получившие инструктаж на рабочем месте по безопасным условиям труда;
- г) - имеющие удостоверение на право производства работ (электромонтёры, сварщики, лифты, водители и т.д.).

Ответственность руководителей подразделений

Руководитель подразделения обязан:

1. Строго соблюдать Трудовой кодекс РФ, нормы и правила по охране труда.

2. Своевременно (в соответствии с приказом по Университету) направлять работников на медицинский осмотр и предоставлять в отдел охраны труда заключения предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования). Руководитель подразделения несет ответственность в части достоверности составления заявки на установление работникам компенсационных выплат и льгот.

Извлечение из статьи 76. Отстранение от работы. Трудовой кодекс РФ

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему начисляется заработная плата за время отстранения от работы как за простой.

ЗАЯВКА

На работников _____ (факультет, управление, отделы, структурные подразделения) по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда)

Поименный список работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в соответствии с Приказом Минздрава России от 12.04.11 г..

№ п/п	Название кафедры подраздел.	Профессия (должность)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Пункт Приказа за № 302н	Ф.И.О.	Год рождения	Пол	Стаж работы с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами, виды работ	Кол-во рабочих дней в неделю

Руководитель (кафедры, отдела, подразделения) _____ Фамилия, Имя, Отчество _____ подпись

Ответственный за ОТ в подразделении _____ Фамилия, Имя, Отчество _____ подпись

Дата _____
контактный телефон _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В РОССИЙСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ
ДРУЖБЫ НАРОДОВ И ИНЫХ ФОРМАХ МАТЕРИАЛЬНОЙ
ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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», нормативно-правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, действующего законодательства Российской Федерации, Устава Университета и Коллективного договора между администрацией и коллективом Университета;

1.2. Положение, все изменения и дополнения к нему, принимаются Ученым советом Университета, утверждаются ректором и вводятся в действие приказом по Университету;

1.3. Настоящее положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. В пределах имеющихся у него средств на оплату труда Университет самостоятельно определяет размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсирующего и стимулирующего характера без ограничения их размеров;

1.4. Минимальным уровнем оплаты труда работников Университета является законодательно установленный минимальный размер оплаты труда;

1.5. При отсутствии или недостаточном поступлении средств на оплату труда из федерального бюджета и иных источников финансирования на счета Университета все стимулирующие выплаты могут быть уменьшены,

приостановлены или даже отменены на определенный срок приказом Ректора;

1.6. Фонд оплаты труда работников Университета формируется на календарный год из следующих источников финансирования:

1.6.1. Бюджетных ассигнований Федерального бюджета;

1.6.2. Средств, полученных Университетом от различных фондов и организаций, в т.ч. от международных;

1.6.3. Средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетные средства);

1.6.4. Целевых средств бюджетов РФ различных уровней.

1.7. Фонд оплаты труда Университета формируется на основе штатного расписания по видам персонала:

1.7.1. Профессорско-преподавательский состав;

1.7.2. Административно-управленческий персонал;

1.7.3. Учебно-вспомогательный персонал;

1.7.4. Обслуживающий персонал;

1.7.5. Прочий персонал;

1.7.6. Научный, научно-технический и научно-вспомогательный персонал.

2. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

2.1. В заработную плату работников из числа профессорско-преподавательского состава включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера;

2.2. Штатное расписание ППС факультетов, кафедр и других учебных подразделений Университета формируется в соответствии с утвержденной структурой и годовой учебной нагрузкой с учетом норм времени, установленных законодательно, выделенных средств на оплату труда и утверждается ректором на текущий учебный год;

2.3. Изменения в штатное расписание ППС на следующий учебный год вносятся на основании приказов по Университету;

2.4. Предложения по изменению штатного расписания ППС на следующий семестр вносятся в виде заявки заведующего кафедрой, согласованной с деканом факультета (директором института), как правило, предоставляемой в ПФУ до начала последнего месяца текущего семестра.

2.5. Размеры должностных окладов ППС устанавливаются ректором Университета по квалификационным уровням на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для

осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения базового размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей ППС, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствующем разделе единого квалификационного справочника. Размеры базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням утверждаются приказом ректора после их принятия на Ученом совете Университета. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам доцентов, профессоров устанавливаются с учетом доплат за занятие этих должностей;

2.6. Должностной оклад выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы, что соответствует расчетному количеству нагрузки. Объем преподавательской (учебной) работы работника из числа профессорско-преподавательского состава, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, не может превышать 900 часов в учебном году, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам – 800 часов в учебном году.

2.7. С учетом условий труда ППС кроме должностного оклада могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат ППС:

2.7.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.7.2. Надбавки за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну;

2.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей научных работников);

2.8. Компенсационные выплаты назначаются по результатам проводимой по распоряжению Ректора аттестации рабочих мест по условиям труда, в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.9. Оплата труда профессорско-преподавательского состава, помимо должностного оклада и возможных компенсационных выплат, может включать в себя следующие стимулирующие выплаты:

2.9.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты научно-исследовательской работы и вклад в научную репутацию Университета;

2.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты научно-методической работы;

2.9.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, связанной с выполнением учебной нагрузки;

2.9.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты лечебной работы на клинической кафедре;

2.9.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, связанной с исполнением обязанностей ученого секретаря Ученого совета Университета;

2.9.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, связанной с исполнением обязанностей зам. заведующего кафедрой, руководителя секции, руководителя потока (на кафедрах иностранных языков), зав.самостоятельным курсом;

2.9.7. Выплаты за качество выполняемых работ;

2.9.8. Премияльные выплаты по итогам работы за семестр из резервных фондов оплаты труда кафедры, деканата и ректората, образованных за счет бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности;

2.9.9. Премияльные выплаты по итогам эффективной работы на кафедре, факультете, институте в течение семестра за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и остающихся в распоряжении факультетов, институтов;

2.9.10. Премияльные выплаты по итогам работы за учебный год за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и остающихся в распоряжении факультетов, институтов;

2.9.11. Премияльные выплаты по итогам подготовки и защиты докторской диссертации за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности;

2.9.12. Премияльные выплаты научным руководителям по итогам подготовки и обеспечения досрочной защиты диссертационных работ бюджетными аспирантами за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности;

2.9.13. Премияльные выплаты по итогам подготовки и издания учебника или учебного пособия с грифом соответствующих отраслевых министерств (агентств), профильных УМО и НМС, изданных не за счет Российского университета дружбы народов, за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности;

2.9.14. Премияльные выплаты по итогам подготовки и издания монографии по рекомендации Ученого совета факультета, изданной не за счет средств Российского университета дружбы народов (за счет средств, полученных Университетом от приносящей доход деятельности);

2.9.15. Премияльные выплаты по итогам работы в Университете и в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию за счет экономии фонда заработной платы, образованного за счет бюджетных ассигнований, средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета/подразделения;

2.9.16. Премияльные выплаты по итогам работы по организации научных и практических конференций, семинаров, симпозиумов за счет средств, предусмотренных в сметах на их проведение;

2.9.17. Премияльные выплаты по итогам работы в приемных и предметных комиссиях, за обеспечение проведения олимпиад, конкурсов за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

2.9.18. Премияльные выплаты по итогам работы по проведению различных значимых мероприятий, проходящих в Университете или за его пределами с участием представителей Университета, за счет средств, предусмотренных в сметах на их проведение;

2.9.19. Премияльные выплаты по итогам работы за год (учебный год) за счет экономии фонда заработной платы, образованного за счет бюджетных ассигнований, средств, полученных от приносящей доход деятельности;

2.9.20. Премияльные выплаты по итогам работы по обеспечению подготовки студенческих работ, ставших победителями или лауреатами не менее двух международных, всероссийских или профессиональных конкурсов студенческих работ, научным руководителям студентов по представлению Ученого Совета факультета или института.

2.9.21. Премияльные выплаты ученым секретарям диссертационных советов по итогам работы по организации защит докторских и кандидатских диссертаций на заседаниях диссертационных советов.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере.

2.11. Величина средств на установление выплат стимулирующего характера из резервных фондов кафедры, деканата и ректората определяется следующим образом:

2.11.1. Полный фонд оплаты труда ИПС распределяется между кафедрами пропорционально учебной нагрузке, рассчитанной на основе рабочих учебных планов всех направлений и специальностей, а также для постградуальных форм обучения;

2.11.2. Суммарная величина средств для установления стимулирующих выплат преподавателям и средств для формирования резервных фондов кафедры, деканата и ректората (по нормам, установленным в соответствии с принятым в Университете порядком) определяется как величина, равная полному фонду оплаты труда кафедры за минусом величины должностных окладов и компенсационных выплат преподавателей кафедры;

2.11.3. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пунктах 2.9.3., 2.9.4. и 2.9.7., могут устанавливаться по представлению заведующего кафедрой, совместно с деканом факультета и выплачиваться ежемесячно на основании приказа по Университету;

2.11.4. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пунктах 2.9.1., могут устанавливаться по предложению проректора по научной работе в соответствии с утвержденными Ученым советом Университета критериями и выплачиваться ежемесячно на основании приказа ректора;

2.11.5. Стимулирующие выплаты, перечисленные в пунктах 2.9.2., могут устанавливаться по предложению первого проректора, проректора по учебной работе и выплачиваться ежемесячно на основании приказа ректора;

2.11.6. Средства резервных фондов кафедры, деканата, ректората расходуются на премиальные выплаты ИПС (п.2.9.8). Предложения по размерам премий подаются соответственно заведующим кафедрой, деканом, первым проректором, проректором по учебной работе.

2.12. Оплата труда за почасовую учебную нагрузку производится за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности и находящихся в распоряжении факультетов и других подразделений Университета, по утвержденным приказом ректора нормативам. Эти нормативы и их размер устанавливается Университетом самостоятельно;

2.13. Условия оплаты труда деканов факультетов и директоров учебных (учебно-научных) институтов, реализующих программы высшего образования:

2.13.1. В заработную плату деканов факультетов и директоров учебных (учебно-научных) институтов, реализующих программы высшего образования (далее – директор института), включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премиальные выплаты и иные поощрительные выплаты).

2.13.2. Размеры должностных окладов деканов факультетов и директоров институтов устанавливаются ректором Университета в порядке, установленном разделом 2 и п. 3.4 настоящего Положения.

2.13.3. Основания, размер и периодичность стимулирующих выплат (за качество, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) определяются настоящим Положением, трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

Условия получения стимулирующей выплаты, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности деканов факультетов и директоров институтов, устанавливаются настоящим Положением, трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.13.4. Стимулирующие выплаты, в том числе премии устанавливаются по решению ректора Университета в пределах имеющихся на оплату средств, с учетом выполнения показателей результатов работы, в том числе интенсивности и качества деятельности деканов факультетов и директоров институтов за отчетный период, и назначаются (оформляются) приказом ректора.

2.13.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые для деканов факультетов и директоров институтов, могут быть снижены или не назначены при невыполнении Показателей, влияющих на установление, уменьшение или отмену выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу.

2.14. Должностные оклады заместителей деканов факультетов и заместителей директоров учебных (учебно-научных) институтов устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов деканов.

3. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

3.1. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Университета формируется на основе нормативных документов, реальной потребности и специфики подразделений Университета и утверждается ректором Университета на календарный год;

3.2. Предложения по изменению штатного расписания

административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов на следующий квартал вносятся в виде заявки руководителя подразделения, согласованной с курирующим проректором в пределах соответствующей статьи утвержденной сметы доходов и расходов, как правило, предоставляемой в ПФУ до начала последнего месяца текущего квартала;

3.3. В заработную плату работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера;

3.4. Размер оплаты труда руководителя структурного подразделения Университета по его основной деятельности, не считая единовременных выплат стимулирующего характера, не может превышать заработную плату его непосредственного начальника;

3.5. Размеры должностных окладов административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов устанавливаются ректором Университета по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствующем разделе единого квалификационного справочника. Размеры базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням утверждаются приказом ректора после их принятия на Ученом совете Университета.

3.6. С учетом условий труда работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов, кроме должностного оклада, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам в процентах или абсолютных размерах,

если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов:

3.6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

3.6.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.7. Компенсационные выплаты назначаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценке условий труда), проводимой по распоряжению Ректора в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.8. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов может включать, помимо должностного оклада и возможных компенсационных выплат, следующие стимулирующие выплаты:

3.8.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

3.8.3. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени за счет бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности;

3.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы в Университете, а также в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию за счет экономии фонда заработной платы, образовавшейся за счет бюджетных ассигнований, средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета/подразделения;

3.8.5. Премияльные выплаты по итогам организации содействия в выполнении НИР в Университете;

3.8.6. Премияльные выплаты по итогам проведения различных значимых мероприятий, проходящих в Университете или за его пределами с участием представителей Университета, за счет средств, предусмотренных в сметах на их проведение;

3.9. Должностные оклады заместителей руководителей подразделений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей подразделений.

4. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

4.1. Должностной оклад ректора Университета определяется трудовым договором с учредителем РУДН. Размер должностного оклада ректора устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

4.2. С учетом условий труда ректору, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3.6. настоящего Положения.

4.3. Стимулирующие надбавки и условия их выплаты ректору устанавливаются в его трудовом договоре с учредителем РУДН. Стимулирующие надбавки проректорам, главному бухгалтеру и условия их выплаты определяются в соответствии с настоящим Положением и закрепляются в трудовом договоре.

4.4. Стимулирующие выплаты проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются Ректором Университета в пределах имеющихся на оплату труда средств, при условии выполнения показателей результатов работы, в том числе интенсивности и качества деятельности проректоров и главного бухгалтера за отчетный период. Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом Ректора.

Условия получения, периодичность и размер стимулирующих выплат, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности проректоров, устанавливаются настоящим Положением, трудовым договором и дополнительными соглашениями к трудовому договору, которые являются его неотъемлемой частью.

При недостижении показателей, за которые выплаты были назначены или могут быть назначены, они могут быть отменены или снижены. Для назначения или отмены стимулирующих выплат согласие работника не требуется.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые для проректоров и главного бухгалтера, могут быть снижены или не назначены при невыполнении показателей, влияющих на установление, уменьшение или отмену выплат стимулирующего характера административно-управленческому персоналу.

4.6. Премирование Ректора за счет ассигнований федерального бюджета, выделяемых Минобрнауки России на эти цели, устанавливается

учредителем РУДН с учетом результатов деятельности Университета в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Университета, установленными Минобрнауки России.

4.7. Размеры премирования Ректора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Минобрнауки России в дополнительном соглашении к трудовому договору Ректора».

5. Оплата труда научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала

5.1. Штатное расписание научного, научно-технического и научно-вспомогательного персонала утверждается ректором Университета на календарный год в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и тематики, а также наличия финансирования по соответствующему разделу бюджетной классификации;

5.2. В заработную плату работников из числа научного, научно-технического и научно-вспомогательного персоналов включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера;

5.3. Размеры должностных окладов работников из числа научного, научно-технического и научно-вспомогательного персоналов устанавливаются ректором Университета по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы путем умножения базового размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей научного, научно-технического и научно-вспомогательного персоналов, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствующем разделе единого квалификационного справочника. Размеры базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням утверждаются приказом ректора после их принятия на Ученом совете Университета.

5.4. С учетом условий труда работникам из числа научного, научно-

технического и научно-вспомогательного персоналов кроме должностного оклада, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат работникам из числа научного, научно-технического и научно-вспомогательного персоналов:

5.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

5.4.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.5. Компенсационные выплаты назначаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой по распоряжению Ректора в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.6. Оплата труда работников из числа научного, научно-технического и научно-вспомогательного персоналов может включать в себя, помимо должностного оклада и возможных компенсационных выплат, следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

5.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени за счет средств НИР;

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам сдачи работы (этапа работы) заказчику за счет средств НИР;

5.6.5. Премияльные выплаты по итогам работы в Университете, а также в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию за счет средств НИР;

5.7. Должностные оклады заместителей руководителей подразделений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей подразделений.

6. Оплата труда прочего персонала

6.1. Фонд оплаты труда прочего персонала (автохозяйства, УНПЦ, РСГ) рассчитывается в рамках производственной программы.

6.2. В заработную плату работников этих подразделений, а также

сотрудников прочих подразделений, находящихся на самофинансировании, включаются предусмотренные настоящим Положением должностные оклады, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера;

6.3. Размеры должностных окладов работников из числа прочего персонала устанавливаются ректором Университета по квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимым для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей прочего персонала, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствующем разделе единого квалификационного справочника. Размеры базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням утверждаются приказом ректора после их принятия на Ученом совете Университета.

6.4. С учетом условий труда работникам из числа прочего персонала, кроме должностного оклада, могут устанавливаться выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. В Университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат работникам из числа прочего персонала:

6.4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

6.5. Компенсационные выплаты назначаются по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), проводимой по распоряжению Ректора в порядке, установленном трудовым законодательством;

6.6. Оплата труда работников из числа прочего персонала может

включать, помимо должностного оклада и возможных компенсационных выплат, следующие стимулирующие выплаты:

6.6.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

6.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ;

6.6.3. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

6.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы в Университете, а также в связи с юбилейными датами, уходом на пенсию за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

6.7. Премияльные выплаты могут производиться в зависимости от наличия финансовых средств на эти цели;

6.8. Для рассматриваемых категорий персонала может быть применен метод коллективного подряда, бригадные формы распределения заработка, сдельные формы оплаты труда. В этом случае оплата труда производится на основе отдельного положения по данному подразделению, в котором вводится указанный метод организации работ.

7. Оплата труда на основании договоров гражданско-правового характера

7.1. В целях настоящего положения под договорами гражданско-правового характера понимаются договоры на выполнение работ (оказание услуг), заключенные между Университетом и физическими лицами, не зарегистрированными как индивидуальные предприниматели, как состоящими в штате Университета, так и не состоящими в нем;

7.2. На основании договоров гражданско-правового характера могут привлекаться работники для выполнения отдельных видов работ (разовых, выходящих за рамки установленных функциональных обязанностей, не требующих постоянного присутствия на рабочем месте, обусловленных достижением конкретного конечного результата);

7.3. Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу Университета (учебные, методические, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие);

7.4. Как правило, в Университете используются формы договоров подряда, возмездного оказания услуг, договоров на выполнение научно-исследовательских работ (НИР), кроме того, возможно использование договоров смешанного типа;

7.5. Оплата по договорам гражданско-правового характера производится за счет бюджетных ассигнований, а в отдельных случаях (с разрешения ректора или курирующего проректора) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности;

7.6. В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу или график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшение объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.). В договорах на выполнение НИР в обязательном порядке согласовываются техническое задание и форма отчетности.

8. Порядок определения размера и установления должностных окладов, компенсирующих и стимулирующих выплат работникам Университета

8.1. Должностной оклад устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства №583 от 05.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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» путем умножения базового размера оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню. Приказы об этом готовятся отделом кадров. Названия ПКГ, соответствующие им размеры базовых окладов и относящиеся к ним величины повышающих коэффициентов по соответствующим квалификационным уровням устанавливаются приказом ректора на календарный год. Их величина может изменяться в зависимости от величины средств, запланированных на заработную плату;

8.2. Размер доплат компенсирующего характера, связанных с выполнением работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за совмещение профессий), устанавливается в пределах средств, предусмотренных в штатном расписании по вакантной должности,

профессии, замещаемой (в том числе временно) работником, либо устанавливаются действующими нормативными актами. Их выплата может быть отменена при приеме на работу постоянного сотрудника, перераспределении объема выполняемых работ между сотрудниками подразделения или в результате сокращения совмещаемой должности в соответствии с действующим законодательством. В любом из указанных случаев изменение размера заработной платы обусловлено изменением объема работ (функциональных обязанностей);

8.3. Для установления надбавок компенсирующего характера оформляется дополнение к трудовому договору. Компенсирующие надбавки могут быть как бессрочными, так и установленными на определенный срок. Для этого на имя ректора (курирующего проректора) от руководителя структурного подразделения за месяц до начала квартала, в котором планируется установление надбавки, подается служебная записка с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и возможности ее установления, согласованной с планово-финансовым управлением, затем на основании резолюции ректора (проректора) отделом кадров (УНИ – по научным сотрудникам) оформляется дополнение к трудовому договору и издается приказ по Университету;

8.4. Доплаты за работу во вредных и опасных для здоровья условиях труда устанавливаются на основании приказа по Университету и при наличии утвержденного перечня конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются эти надбавки. Документы готовятся отделом охраны труда. Наличие вредных условий труда подтверждается аттестацией рабочих мест, проводимой ежегодно. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные доплаты снимаются;

8.5. В соответствии с настоящим Положением под стимулирующими выплатами в Университете понимаются выплаты, производимые работникам Университета (лицам, связанным с Университетом трудовым договором), обусловленные трудовым вкладом данного лица в достижение уставных целей, мотивирующие работника на достижение значимых для Университета показателей. Стимулирующие выплаты имеют своей целью наиболее полно учесть трудовой вклад каждого работника в достижение общих целей. Стимулирующие выплаты всегда назначаются только на определенный срок;

8.6. Для назначения стимулирующих выплат согласие работника не требуется.

8.7. К регулярным стимулирующим выплатам относятся:

8.7.1. Выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

устанавливаются персонально на основании представления руководителя подразделения в пределах имеющихся средств на оплату труда. При снижении показателей, за которые выплата была назначена, она может быть снижена либо отменена до окончания срока, на который она была установлена, в том числе временно, а также при отсутствии средств на эти цели. Указанная выплата после установления планируется в штатном расписании подразделения наряду с другими надбавками.

Оценка эффективности работы работника осуществляется регулярно его непосредственным руководителем в процессе осуществления работником своих должностных обязанностей. Оценка деятельности работника может быть осуществлена аттестационной комиссией в соответствии с Положением об аттестации работников университета.

Основными критериями оценки работы работников университета являются качество, полнота и своевременность выполнения ими задач, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

8.7.2. Ежемесячные премии по итогам работы при повременно-премиальной системе оплаты труда связаны непосредственно с достижением подразделением заданных показателей объема и качества производимой продукции (услуг). Размер премии и условия ее выплаты определяются приказом по Университету;

8.7.3. Ежеквартальные премии по итогам работы выплачиваются персоналу подразделений, для которых выплата таких премий предусмотрена положениями об этих подразделениях, с учетом своевременного и качественного выполнения заданий, обусловленного согласованной работой всего коллектива. Премии выплачиваются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, по представлению руководителя подразделения в пределах средств, выделенных на оплату труда;

8.7.4. Преподавателям и другим категориям персонала, оказавшим наибольшее содействие в организации учебного процесса, по итогам работы за семестр премии выплачиваются в соответствии с трудовым вкладом каждого сотрудника, определяемым руководителем подразделения, за счет бюджетных ассигнований, средств, полученных от приносящей доход деятельности, в пределах запланированного для подразделения фонда оплаты труда;

8.7.5. Премии сотрудникам по итогам работы за год выплачиваются по итогам финансового года. Размер средств, выделяемых на премирование и их распределение, устанавливается ректором исходя из достигнутых финансовых результатов (экономии фонда оплаты труда);

8.8. Единовременные стимулирующие выплаты производятся в соответствии с приказами по Университету, изданными на основании представлений руководителей подразделений в пределах средств, выделенных на оплату труда по согласованию с планово-финансовым управлением.

**Показатели, влияющие на установление, уменьшение или отмену
выплат стимулирующего характера руководящему и иному
административно-управленческому персоналу:**

	Показатели для назначения и выплаты	Показатели для уменьшения, отмены выплаты	Основания
1.	Отсутствие дисциплинарных нарушений.	Применение к работнику дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).	Нормы трудового законодательства, Приказ Ректора (курирующего проректора).
2.	Своевременное и качественное исполнение поручений руководства Университета, в том числе приказов ректора (проректоров), распоряжений непосредственных руководителей.	Невыполнение или некачественное выполнение приказов, распоряжений.	Служебная (докладная) записка; Объяснительная записка работника; Приказ Ректора (курирующего проректора).
3.	Своевременное исполнение поручений, в том числе поставленных на контроль в ИРУД Университета.	Нарушение сроков исполнения поручений. Неоднократный (более 3-х раз) необоснованный перенос срока, как в качестве ответственного исполнителя, так и соисполнителя по поручению.	Сводный отчет ИРУД, отчеты проректоров. Приказ Ректора (курирующего проректора)
4.	Своевременность и качество сдачи отчетности.	Нарушение сроков, порядка и качества сдачи отчетности, в том числе в сторонние организации.	Служебная (докладная) записка. Объяснительная записка работника. Приказ Ректора (курирующего проректора)
5.	Качество подготавливаемой документации, соблюдение правил и порядка ведения делопроизводства.	Неоднократное допущение ошибок (опечаток) в составляемой внутренней или исходящей документации.	Объяснительная записка работника. Приказ Ректора (курирующего проректора)
6.	Обеспечение сохранности и отсутствие замечаний по учету и хранению имущества Университета и вверенных материальных ценностей.	Допущенные нарушения и наличие замечаний по учету и хранению вверенных материальных ценностей, причинение вреда имуществу и ущерба Университету	Объяснительная записка работника. Приказ Ректора (курирующего проректора)

7.	Соблюдение Устава, Правил внутреннего распорядка и локальных нормативных актов Университета, Правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья сотрудников и обучающихся.	Нарушение Устава, Правил внутреннего распорядка и локальных актов Университета, Правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья сотрудников и обучающихся.	Служебная (докладная) записка. Объяснительная записка работника. Приказ Ректора (курирующего проректора).
8.	Позитивные отзывы руководства, коллег, обучающихся и других участников обеспечения образовательного процесса, о работнике и его профессиональных качествах.	Неоднократные обоснованные жалобы и обоснованные отрицательные отзывы о работнике и его профессиональных качествах.	Служебная (докладная) записка. Объяснительная записка работника. Решение специальной комиссии (при наличии). Приказ Ректора (курирующего проректора)
9.	Высокая организация работы в вверенном подразделении, в том числе: 1. Эффективный подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации подчиненных сотрудников. 2. Отсутствие нарушений, достижение высокого уровня исполнительности и дисциплины среди подчиненных сотрудников.	Низкая организация работы, влияющая на эффективность работы вверенного подразделения или Университета в целом. Выявление нарушений по результатам проведения проверок, заключений комиссий, аудита (внутреннего и внешнего).	Служебная (докладная) записка. Объяснительная записка работника. Приказ Ректора (курирующего проректора).
10	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки (в соответствии с требованиями к квалификации АУП, установленными приказом Минздравсоцразвития России от 11 ноября 2011г. № 1н). Высокий уровень знаний нормативной базы и правильность ее применения в своей профессиональной деятельности (использование в работе). Знание, владение и применение иностранного	Низкие оценки уровня знаний (отсутствие знаний) нормативной базы, в том числе по направлению конкретного вида профессиональной деятельности работника. Необоснованный отказ от повышения квалификации и изучения иностранного (английского) языка.	Документы, подтверждающие повышение квалификации, в том числе знание иностранного языка. Приказ Ректора (курирующего проректора).

(английского) языка в своей профессиональной деятельности.		
--	--	--

9. Иные формы материальной поддержки работников Университета

9.1. Материальная поддержка работников Университета включает выплаты, производимые в пользу сотрудников в виде:

9.1.1. Выплат, установленных в соответствии с действующим законодательством и не связанных с выполнением трудовых обязанностей;

9.1.2. Материальной помощи;

9.1.3. Частичной компенсации стоимости путевок;

9.1.4. Разовых выплат в целях социальной защиты – за счет средств бюджетов и иных целевых средств, специально выделенных на эти цели;

9.1.5. Разовых поощрительных выплат в связи с юбилейными и праздничными датами, в том числе юбилейными датами Университета и его структурных подразделений;

9.1.6. Разовых премий, устанавливаемых ректором и выплачиваемых за счет прибыли Университета.

9.2. Размеры премий и разовых поощрительных выплат устанавливаются ректором в зависимости от размеров выделенных целевых средств (прибыли), важности события, в связи с которым производится премирование.

9.3. Материальная поддержка осуществляется за счет средств бюджетов, в случаях предусмотренных действующими нормативными документами, за счет целевых средств, а также внебюджетных средств, остающихся в распоряжении Университета после уплаты налога на прибыль.

10. Заключительные положения.

10.1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

10.2. О предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в связи с введением новых систем оплаты труда в Университете работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Перечень оснований для назначения выплат стимулирующего характера ППС РУДН

1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и достижение высоких результатов могут быть установлены педагогическим работникам Университета за:

1.1. Выполнение по поручению заведующего кафедрой учебной работы, связанной с реализацией основных образовательных программ, превышающей объём, соответствующий доле фактической ставки педагогического работника;

1.2. Активную и результативную научно-исследовательскую и научно-методическую работу и вклад в научную репутацию Университета;

1.3. Исполнение обязанностей зам. заведующего кафедрой, руководителя секции, руководителя потока (на кафедрах иностранных языков), зав. самостоятельным курсом;

1.4. Проведение мастер-классов, семинаров и факультативных занятий с обучающимися университета сверх основных образовательных программ;

1.5. Проведение дополнительных учебных занятий и консультаций с неуспевающими иностранными обучающимися;

1.6. Руководство научной работой студентов, студенческими научными кружками и обществами;

1.7. Выполнение дополнительных административных и организационных обязанностей по поручению заведующего кафедрой;

1.8. Кураторство учебными группами, руководство профессиональными студенческими объединениями и другие формы воспитательной работы;

1.9. Ведение учебных занятий на иностранном языке;

1.10. Разработку и обновление учебно-методической документации кафедры, учебно-методических комплексов дисциплин;

1.11. Проведение учебных занятий и профориентационную работу в профильных классах общеобразовательных школ;

2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ могут быть установлены педагогическим работникам университета за:

2.1. Высокое качество ведения учебного процесса (использование информационных технологий и внедрение новых образовательных технологий);

2.2. Высокий профессионализм в работе, подтверждённый получением сертификатов и дипломов по профилю деятельности;

2.3. Качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся, подтверждённое результатами внешней экспертизы (оценки) или документированными отзывами потребителей;

2.4. Высокий профессионализм в преподавательской деятельности, подтверждённый получением наград в межвузовских конкурсах за лучшую дипломную, научно-исследовательскую студенческую работу, выполненную под руководством преподавателя;

2.5. Организацию и проведение мероприятий, представительство в общественных и профессиональных организациях повышающих авторитет и укрепляющих положительный имидж Университета;

2.6. Организацию, внедрение и активное участие в реализации международных совместных образовательных программ;

2.7. Активное участие в разработке и реализации программ ДПО на факультете (кафедре).

Перечень оснований для назначения или отмены (снижения) стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу РУДН

1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и достижение высоких результатов, могут быть установлены административно-управленческому персоналу Университета за:

1.1. Интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления Университетом, обеспечением безопасности, при соблюдении правил охраны труда в Университете, противопожарной безопасности и других процессах.

2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы могут быть установлены за:

2.1. Показатели проводимых в Университете рейтинговых оценок качества образовательной, научной и иной деятельности подразделений Университета.

2.2. Внедрение инновационных процессов, новых методов и технологий в учебный, научный и иной процесс эксплуатационно-инженерное, хозяйственное обслуживание и административное управление Университета, финансово-экономические и социальное обеспечение деятельности, бухгалтерский учет, кадровое и административное делопроизводство.

2.3. Другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к выполнению индикаторов и повышению показателей эффективности деятельности Университета.

3. Стимулирующая выплата может быть снижена либо отменена при снижении показателей, за которые выплата была назначена, а также в случаях:

3.1. Применение к работнику дисциплинарного взыскания;

3.2. Невыполнение или некачественное выполнение приказов, распоряжений;

3.3. Нарушение сроков и порядка сдачи отчетности, установленных в Университете, повлекшее за собой неблагоприятные последствия для деятельности Университета и его структурных подразделений;

3.4. Неоднократное допущение ошибок (опечаток) в документации, составляемой для отправки за подписью Ректора в государственные органы, сторонние организации и учреждения;

3.5. Не соблюдение Устава, Правил внутреннего распорядка Правил техники безопасности и противопожарной безопасности, различных инструкций и других локальных нормативных актов Университета.

3.6. Допущенные нарушения и наличие замечаний по учету и хранению вверенных материальных ценностей.

4. Перечень вышеуказанных оснований носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению руководителя подразделения, проректора и ректора университета с учетом специфики и направления деятельности работника, объема должностных обязанностей, определенных трудовым договором и должностной инструкцией, в рамках действующего законодательства.

Положение о приобретении, распределении, выдаче путевок на санаторно-курортное лечение сотрудникам РУДН и членам их семей

Настоящее Положение определяет порядок и условия предоставления преподавателям, сотрудникам и членам их семей путевок на санаторно-курортное лечение и организацию отдыха за счет внебюджетных средств Университета. Настоящее Положение не применяется на долечивание непосредственно после стационарного лечения.

Путевки на санаторно-курортное лечение приобретаются в санаторно-курортные учреждения, имеющие лицензии на осуществление медицинской деятельности и расположенные на территории Российской Федерации. Продолжительность санаторно-курортного лечения составляет 12-24 дня.

Путевки на санаторно-курортное лечение приобретаются в соответствии с заявлениями работников при наличии медицинских заключений, выданных поликлиникой № 25 Департамента по здравоохранению г. Москвы, и для детей сотрудников в соответствии с медицинскими заключениями на санаторно-курортное лечение ребенка, выданными детской поликлиникой (в случае приобретения путевки родитель и ребенок) и выдаются не чаще двух раз в три года, за исключением случаев реабилитации после перенесенных заболеваний.

Университет в рамках запланированных средств, по решению комиссии по социальному страхованию осуществляет полную или частичную компенсацию по оплате стоимости путевки на санаторно-курортное лечение из расчета стоимости пребывания в санаторно-курортном учреждении одного человека в сутки и продолжительности пребывания, но не более 770 рублей в сутки.

С сотрудника взимается частичная плата, размер которой устанавливается комиссией по социальному страхованию. Собранные от частичной оплаты средства также направляются на покупку санаторно-курортных путевок.

Размер средств на санаторно-курортное лечение устанавливается Коллективным договором ежегодно.

Распределение и выдача путевок на санаторно-курортное лечение, на оплату которых расходуются средства Университета, производятся с учетом предоставления работнику путевки не чаще одного раза в год на основании решения комиссии по социальному страхованию РУДН (в период очередного отпуска работника или отпуска, предоставляемого работнику за свой счет). Ветераны Великой Отечественной войны и инвалиды пользуются правом первоочередного получения путевки.

Путевки на санаторно-курортное лечение заполняются по установленной форме и выдаются Управлением социального развития РУДН

не позднее срока, необходимого для своевременного прибытия к месту лечения. Документом, подтверждающим пребывание работника в санаторно-курортном учреждении, является отрывной талон к санаторно-курортной путевке, возвращаемый работником в Управление социального развития в недельный срок после прибытия из санатория.

Отчет о выделенных путевках Управление социального развития предоставляет в Управление бухгалтерского учета ежемесячно.

Льготные путевки на отдых могут приобретаться только за счет внебюджетных средств факультетов.

Экскурсионные программы для преподавателей и сотрудников могут быть организованы за счет средств профсоюзной организации Университета.

**Правила внутреннего трудового распорядка
Российского университета дружбы
народов**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка РУДН являются локальным нормативным актом, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом РФ и федеральными законами порядок приема и увольнения сотрудников РУДН, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

1.2. Работодатель обязан создать все условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда работниками. Одним из таких условий является регламентация внутреннего распорядка организации посредством разработки и утверждения важнейшего локального нормативного акта – Правил внутреннего трудового распорядка.

1.3. Дисциплина труда в Университете основывается на сознательном и добросовестном выполнении преподавателями и работниками своих обязанностей, обязательном для всех работников подчинении правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и должностными инструкциями.

1.4. Соблюдение трудовой дисциплины позволяет рационально использовать рабочее время, способствует охране здоровья работников, воспитанию у них потребности в добросовестном исполнении обязанностей.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка в Университете должны способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, правильной организации труда, повышению эффективности образовательного процесса, высокому качеству работы и обучения.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.
Трудовой договор.**

2.1. Трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» регулируются трудовым договором.

Трудовой договор – соглашение между администрацией и работником Университета, в соответствии с которым администрация обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции,

выплачивать заработную плату, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, другими локальными нормативными актами и данным договором, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Университете.

Сторонами трудового договора являются ректор или проректор Университета и нанимаемый работник. От имени Университета по доверенности договор подписывает проректор по кадровой политике РУДН.

2.2. В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество нанимаемого в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим его личность, а также данные самого документа (орган, выдавший этот документ, номер документа и дата выдачи), почтовый адрес, по которому зарегистрирован работник, и почтовый адрес его фактического проживания;
- фамилия, имя, отчество ректора или проректора (номер доверенности и дата ее выдачи, в силу которой он наделен соответствующими полномочиями), заключающего трудовой договор, полное наименование Университета, его местонахождение и почтовый адрес, идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- место и дата заключения трудового договора. Указывается место работы, структурное подразделение Университета или обособленное структурное подразделение (филиал, представительство, расположенное в другой местности);
- должность в соответствии со штатным расписанием или конкретным видом работы, специализация и квалификация согласно квалификационному справочнику;
- дата начала работы (число, месяц и год). При заключении срочного трудового договора указывается срок его действия и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (размер базового оклада и коэффициент квалификационного уровня соответствующей ПКГ, доплаты, надбавки, полагающиеся работнику, в соответствии с принятым в Университете порядком);
- 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 (служебные командировки, подвижной, разъездной и др.);
- условие об обязательном социальном страховании, на которое имеет право работник в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- условия труда на рабочем месте, в соответствии с картой аттестации рабочего места (картой специальной оценки условий труда);

В трудовой договор с иностранным работником помимо вышеуказанных соответственно включаются:

- сведения о разрешении на работу или патенте, на основании которых такой работник имеет право осуществлять трудовую деятельность в РФ;
- сведения о разрешении на временное проживание в РФ или виде на жительство в РФ;
- условие об указании оснований оказания иностранному работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора (включая реквизиты договора (полиса) добровольного медицинского страхования).

В трудовой договор могут включаться и дополнительные условия: об уточнении места работы, конкретном сроке испытания, неразглашении государственной, служебной и коммерческой тайны, об обязательной отработке после обучения за счет средств Университета и другие условия.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. Изменение условий трудового договора по инициативе администрации Университета допускается в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или когда работник поступает на работу на условиях совместительства; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); справка о состоянии здоровья, справка от врача-психиатра и врача-нарколога (медицинское заключение); справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факте уголовного преследования или о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (для профессорско-преподавательского состава, тьюторов по воспитательной работе, сотрудников ДОЛ «Ювента» и в иных случаях, предусмотренных законодательством); иностранные граждане в случаях, установленных законодательством РФ, перед заключением трудового договора обязаны предоставлять администрации университета полис медицинского страхования, действующий на территории РФ и предусматривающий оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются администрацией Университета (Департамент развития человеческих ресурсов). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной

причине, администрация Университета обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится в Департаменте развития человеческих ресурсов (ДРЧР) Университета. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.6. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат все лица, поступающие на работу в Университет, в особенности иностранные граждане, лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также лица, занятые на работах с вредными и/или опасными условиями труда и профессорско-преподавательский состав.

2.7. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. Лица, достигшие пятнадцатилетнего возраста и получившие общее образование или получающие общее образование, могут заключать трудовой договор с администрацией Университета для выполнения легкого труда, не приносящего вреда их здоровью.

2.8. Допускать работников к выполнению трудовой функции имеют право руководители структурных подразделений (зав. кафедрами, начальники управлений, отделов) и руководители Университета, факультетов и институтов после проведения инструктажа в отделе охраны труда, в отделе противопожарной профилактики, на рабочем месте и оформления в Департаменте развития человеческих ресурсов.

2.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; с работниками, приглашенными в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, администрация Университета обязана сообщить причину отказа в письменной форме в срок, установленный Трудовым кодексом РФ.

2.10. Прием на работу в любое подразделение Университета оформляется приказом ректора, проректора, директора филиала на основании заключенного трудового договора. Приказ администрации РУДН о приеме на работу объявляется нанимаемому лицу под роспись не позднее чем в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.11. Администрация Университета до заключения трудового договора обязана ознакомить нанимаемого работника под роспись с действующими в Университете Уставом, Правилами внутреннего распорядка, с должностной инструкцией, Коллективным договором, Положением о порядке обработки

персональных данных работников Университета, Положением об оплате труда в РУДН и иных формах материальной поддержки работников Университета.

2.12. Трудовой договор на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в РУДН заключается как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Окончание срока трудового договора при этом, как правило, должно совпадать с окончанием срока учебного года. Для научно-педагогических работников перед заключением трудового договора проводится конкурсный отбор претендентов.

2.13. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных абзацем четвертым настоящего пункта;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.14. Для сохранения непрерывности учебного процесса при приеме на работу по совместительству сроком не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу, в Университете допускается заключение трудового договора с профессорско-преподавательским составом без избрания по конкурсу.

2.15. К профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, директора института, участвующего в образовательной деятельности, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

2.16. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом РУДН и принимаемыми в соответствии с ним Положениями.

2.17. Ректор, проректоры, руководители (директоры) филиалов, достигшие возраста 65-ти лет переводятся с их письменного согласия на другие должности, соответствующие их квалификации.

По представлению Ученого совета Университета Минобрнауки России имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет.

По представлению Ученого совета Университета ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя (директора) филиала до достижения ими возраста семидесяти лет.

2.18. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания трудового договора, заключенного с проректором, не может превышать срока окончания полномочий ректора.

2.19. Перевод работников на другую работу (другую должность, другое структурное подразделение) может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия работника.

2.20. Перевод работников, относящихся к административно-управленческому персоналу из одного подразделения Университета в другое производится исключительно по согласованию с руководителями двух подразделений, или при отсутствии их обоюдного согласия – по решению ректора.

2.21. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится в Департаменте развития человеческих ресурсов. Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящемся в Университете.

2.22. Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ о переводе объявляется работнику под роспись.

2.23. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению работника с администрацией Университета, а также по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.24. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками, помимо общих оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава РУДН;

- применение, в том числе однократное, методов воздействия, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ.

2.25. Порядок расторжения трудового договора по собственному желанию (ст.80 ТК РФ)

Работник, решивший расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, информирует об этом непосредственного руководителя и направляет письменное заявление в Департамент развития человеческих ресурсов (ДРЧР) не позднее, чем за 14 дней до даты увольнения. Течение указанного срока начинается на следующий день после регистрации заявления в ДРЧР.

При направлении заявления с уведомлением по почте, по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6 в ДРЧР, датой информирования работодателя считается дата, указанная в почтовом уведомлении о вручении.

На основании заявления работника, ДРЧР в течение трех календарных дней с момента поступления заявления в ДРЧР, издает приказ.

Получив информацию (приказ) об увольнении сотрудника – материально-ответственного лица, УБУ и ФК в течение трех календарных дней по согласованию с руководителем подразделения обеспечивает издание приказа о проведении инвентаризации материальных ценностей, закрепленных за увольняющимся материально-ответственным лицом силами комиссии, председателем которой назначается руководитель подразделения. В случае отсутствия в этот период материально-ответственного лица (по уважительным причинам или без таковых) инвентаризация проводится по факту. Результат инвентаризации оформляется инвентарной описью, подписывается членами комиссии, и передается в бухгалтерию. Руководитель подразделения обязан обеспечить сохранность оприходованного имущества, организовать передачу материальных ценностей другому лицу или предоставить ценности на склад.

Руководитель подразделения, не позднее шести календарных дней до предстоящего увольнения, обязан обеспечить доставку в УБУ и ФК табеля учета рабочего времени на увольняющегося сотрудника за период времени, оставшийся до увольнения. На основании поданного табеля и приказа об увольнении УБУиФК выплачивает все суммы, причитающиеся работнику в день увольнения работника.

До назначения в установленном порядке нового материально-ответственного лица сохранность материальных ценностей обеспечивает руководитель подразделения.

При увольнении руководителя подразделения, ответственность за передачу дел возлагается на проректора, курирующего данное подразделение.

2.26. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ)

Работник, предлагающий расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон, направляет своему непосредственному руководителю письменное заявление об этом на имя ректора (проректора по подчиненности).

Руководитель подразделения, не позднее дня, следующего за поступлением заявления об увольнении по соглашению сторон, обеспечивает передачу заявления в ДРЧР для издания приказа или отказывает в увольнении по данному снованию.

При увольнении работника, являющегося материально-ответственным лицом, дата увольнения устанавливается руководителем подразделения по согласованию с УБУиФК в целях обеспечения проведения инвентаризации материальных ценностей. УБУиФК регистрирует информацию о предстоящем увольнении материально-ответственных лиц в журнале, где указывается согласованная дата увольнения и, по согласованию с руководителем подразделения, обеспечивает подготовку приказа об инвентаризации материальных ценностей.

До назначения в установленном порядке нового материально-ответственного лица сохранность материальных ценностей обеспечивает руководитель подразделения.

При увольнении по соглашению сторон работника, не являющегося материально-ответственным лицом, дата увольнения определяется при поступлении заявления в ДРЧР с учетом сроков, необходимых для издания приказа об увольнении и определения порядка расчета с увольняющимся работником.

Руководитель подразделения, не позднее шести календарных дней до предстоящего увольнения, обязан обеспечить доставку в УБУ и ФК табеля учета рабочего времени на увольняющегося сотрудника за период времени, оставшийся до увольнения.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора или проректора.

С приказом ректора или проректора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника администрация Университета обязана выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, составляется соответствующий акт.

2.28. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.29. В день прекращения трудового договора администрация Университета обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести

расчет всех сумм по выплатам, причитающимся работнику. По письменному заявлению работника администрация Университета также обязана выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.30. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, а также часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, администрация Университета обязана направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте в адрес работника.

2.31. Вопрос приема на работу бывшего сотрудника из числа административно-управленческого персонала, до этого уволившегося из Университета в предшествующие 6 (шесть) месяцев, находится в компетенции ректора. Департамент развития человеческих ресурсов в этом случае готовит и представляет ректору соответствующую справку о работе сотрудника и представляет ректору вместе с заявлением работника.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Все работники Университета имеют право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.4. обязательное социальное страхование;

3.1.5. получение в полном объеме заработной платы в соответствии со своей квалификацией, качеством и количеством выполняемой работы;

3.1.6. отдых, предоставление выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков;

3.1.7. полную достоверную информацию об условиях труда;

3.1.8. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение своей квалификации;

3.1.9. пользование в порядке, установленном в Университете, библиотечными и информационными фондами, оборудованием, оргтехникой, информационными ресурсами, предоставляемыми работникам, в том числе ресурсами сети Интернет, электронной почтой, телефонной и мобильной связью, а также услугами социально-бытовых, лечебных и других структурных подразделений Университета, в порядке, установленном локальными нормативными актами Университета;

- 3.1.10. право вступления в профсоюз;
- 3.1.11. право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 3.1.12. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- 3.1.14. получение социальных льгот, предоставляемых Университетом работникам, в установленном порядке;
- 3.1.15. иные права, установленные законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами университета, трудовым договором.

3.2. Все работники Университета обязаны:

- 3.2.1. соблюдать законодательство Российской Федерации, Устав Университета, настоящие Правила и иные локальные нормативные акты Университета;
- 3.2.2. работать честно, добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, соблюдать Кодекс чести преподавателя, управленца (менеджера) РУДН, Требования к профессорско-преподавательскому составу РУДН по обеспечению качества учебного процесса (прилагается);
- 3.2.3. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям педагогической, служебной и академической этики, уважать честь и достоинство обучающихся, работников Университета, других участников образовательного процесса;
- 3.2.4. 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;
- 3.2.5. проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- 3.2.6. выполнять учебно-методическую и научную работу в соответствии с индивидуальным планом (для работников профессорско-преподавательского состава);
- 3.2.7. проявлять заботу и внимание к обучающимся в Университете, способствовать их успешной учебе, здоровому быту и примерному поведению;

3.2.8. соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.9. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

3.2.10. своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения администрации Университета;

3.2.11. соблюдать законодательство РФ о пожарной безопасности, постановления и иные законные требования государственных инспекторов по пожарному надзору, локальные правовые акты, в том числе приказы ректора РУДН, регламентирующие вопросы охраны труда и пожарной безопасности;

3.2.12. бережно относиться к имуществу Университета и имуществу третьих лиц;

3.2.13. не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других работников и обучающихся, обеспечивать защиту полученных в связи с исполнением своих трудовых обязанностей персональных данных работников от неправомерного их использования или утраты;

3.2.14. не распространять сведения, порочащие деловую репутацию Университета, должностных лиц, в том числе, в средствах массовой информации, Интернет-ресурсах;

3.2.15. немедленно сообщать администрации Университета о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

3.2.16. уведомлять работодателя обо всех случаях обращения каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений при исполнении своих трудовых обязанностей;

3.2.17. соблюдать требования трудового договора и должностной инструкции;

3.2.18. в месячный срок со дня изменения своих персональных данных предоставлять письменную информацию в Департамент развития человеческих ресурсов Университета (Ф.И.О.; данные паспорта; документы об образовании; документы об ученой степени, звании; данные о месте регистрации); для реализации прав и предоставления гарантий, предусмотренных законодательством, работникам рекомендуется своевременно предоставлять и другие сведения, в том числе сведения о наличии инвалидности, сведения об изменении состава семьи.

3.2.19. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) в соответствии с приказом Минздравсоцразвития № 302н от 12 апреля 2011 г. и графиком прохождения медицинских осмотров, установленным в Университете;

3.2.20. заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда работник приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного

имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

3.2.21. своевременно знакомиться с приказами о приеме на работу, переводе на другую должность (подразделение), об увольнении, о предоставлении отпуска и пр.

3.2.22. выполнять иные обязанности, установленные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, Уставом и локальными актами Университета, трудовым договором, должностной инструкцией.

3.3. Все работники Университета обязаны соблюдать установленные требования:

3.3.1. не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование работодателя;

3.3.2. не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

3.3.3. не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.3.4. не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях, если это напрямую не связано с осуществлением трудовой деятельности;

3.3.5. не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

3.3.6. исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Университета и трудовым договором.

3.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4. Основные права и обязанности администрации Университета

4.1. Администрация Университета имеет право:

4.1.1. заключать, вносить изменения и расторгать трудовые договоры с профессорско-преподавательским, учебно-вспомогательным составом, управленческим, обслуживающим, производственным и научным персоналом в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством;

4.1.2. поощрять работников Университета за добросовестный и эффективный труд;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Университета и к имуществу третьих лиц;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым и Гражданским кодексами РФ, Уставом РУДН, трудовым договором;

4.1.5. производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Университету: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и не возвращенного аванса в трехдневный срок после окончания командировки, выданного в связи со служебной командировкой; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил оплачиваемый отпуск; за неотработанные дни отпуска.

4.2. Администрация Университета обязана:

4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.2.2. предоставлять сотрудникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, постоянно контролировать знания и соблюдение сотрудниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности;

4.2.4. внимательно относиться к нуждам и запросам сотрудников;

4.2.5. содействовать улучшению жилищных условий сотрудников, осуществляя строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии общежитий, спортивных сооружений, университетских столовых;

4.2.6. выдавать заработную плату не реже двух раз в месяц (12 и 27 числа ежемесячно), выплату стипендий за текущий месяц производить не позднее 26-го числа следующего месяца; своевременно производить оплату отпусков;

4.2.7. осуществлять контроль за трудовой дисциплиной работников;

4.2.8. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами;

4.2.9. рассматривать представления профсоюзного комитета Университета о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету;

4.2.10. знакомить сотрудников под подпись с принятыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.11. запретить курение в недозволенных местах.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работники Университета должны исполнять трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора и настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В Университете установлена шестидневная рабочая неделя. Для сотрудников подразделений Университета, не связанных с учебным процессом (перечень подразделений объявляется приказом ректора), устанавливается пятидневная рабочая неделя.

Исходя из особенностей задач и функций, отдельным подразделениям, группам работников по должностям (профессиям, специальностям) и (или) отдельным работникам приказом ректора может устанавливаться иной режим рабочего времени в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. Профессорско-преподавательский состав пользуется правом на нормированный шестичасовой рабочий день (при шестидневной рабочей неделе).

В пределах шестичасового рабочего дня преподаватели должны вести все виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ согласно занимаемой должности, учебному индивидуальному плану и плану научно-исследовательских работ.

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.

5.4. Руководители структурных подразделений Университета обязаны вести учет времени, фактически отработанного каждым сотрудником в установленном порядке. Для некоторых категорий работников (например, водителей автохозяйства) может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

Администрация Университета осуществляет постоянный контроль за учетом рабочего времени, своевременной явкой на работу и уходом с работы.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для сотрудников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для сотрудников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для сотрудников, являющихся инвалидами I и II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для сотрудников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

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

для всех категорий сотрудников Университета. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.7. Общий режим работы университета - с 8-00 до 23-00 мин.

5.8. Время начала и окончания работы устанавливается для сотрудников с пятидневной рабочей неделей с 9-00 до 18-00 часов. Для работающих по шестидневной рабочей неделе – соответственно с 9-00 до 17-00, время работы в субботу – с 9-00 до 15-00.

Для отдельных подразделений и работников, группам работников по должностям (профессиям, специальностям) приказом Ректора может быть установлен иной режим работы, начала и окончания работы.

Время начала и окончания работы профессорско-преподавательского состава определяется с учетом расписания учебных занятий.

Для сотрудников, работающих со студентами, обучающимися по заочной и очно-заочной форме обучения, рабочий день устанавливается индивидуально в соответствии с учебными планами.

Контроль соблюдения работниками из числа профессорско-преподавательского состава расписания учебных занятий, а также выполнения индивидуального плана осуществляется заведующими кафедрой (руководителями учебных подразделений университета).

5.9. В Университете выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий рабочий день, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

5.10. Работа в ночное время

Ночное время – время с 22-00 до 6-00 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; сотрудники, не достигшие возраста 18 лет; женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет; инвалиды; сотрудники, имеющие детей-инвалидов; сотрудники, ухаживающие за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – работа, выполняемая сотрудником по инициативе администрации Университета за пределами установленной для сотрудника продолжительности рабочего времени.

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

5.12. Привлечение администрацией Университета сотрудника к сверхурочной работе осуществляется с его письменного согласия в следующих случаях:

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и/или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа сотрудников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

5.13. Администрация Университета имеет право привлекать работника без согласия к сверхурочной работе в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи, интегрированной компьютерной сети;

- при производстве неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего коллектива Университета.

5.14. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.15. Руководители структурных подразделений Университета обязаны обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.16. Руководители структурных подразделений обязаны не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Данный рабочий день сотруднику не оплачивается;

- не прошедшего в установленном порядке предварительного или периодического медицинского осмотра;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся в Университете работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Наряду с указанными в настоящем пункте случаями администрация Университета обязана отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса РФ.

5.17. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с непрохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.18. При неявке на работу преподавателя заведующий кафедрой обязан немедленно принять меры для замены его другим преподавателем.

6. Время отдыха

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник Университета свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

6.3. В течение рабочего дня сотруднику Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания (перерыв на обед) продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, как правило, 1 час.

Перерыв на обед – с 13-00 до 14-00. Исходя из особенностей задач и функций, отдельным подразделениям, группам работников по должностям (профессиям, специальностям) и (или) отдельным работникам приказом ректора может устанавливаться иное время перерыва на обед.

6.4. Всем сотрудникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе сотруднику предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

6.5. Нерабочими праздничными днями в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января (новогодние каникулы);

7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День Защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник весны и труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

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

6.7. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Исключительные случаи привлечения сотрудников без их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а именно: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, предотвращения аварии или стихийного бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии) и/или в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь сотрудников и обучающихся Университета.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома Университета.

6.8. Если должностной инструкцией работника предусмотрены дежурства (например, в общежитиях и зданиях Университета), в том числе в выходные и нерабочие праздничные дни, дни работы компенсируются другими днями отдыха (отгулами).

Отпуска

6.9. Сотрудникам Университета предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность оплачиваемого основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней.

6.10. Сотрудникам Университета с ненормированным рабочим днем и вредными и/или опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором (Приложение № 1).

6.11. Оплачиваемый отпуск предоставляется сотруднику ежегодно.

6.12. По истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете сотрудник имеет право на использование отпуска за первый год работы. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению сотрудника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- сотрудникам в возрасте до 18 лет;
- сотрудникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

6.13. Профессорско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний каникулярный период (июль-

август).

6.14. Педагогический состав Университета через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в Университете имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, который может быть предоставлен в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности кафедры и (или) Университета. Время предоставления отпуска и его продолжительность, возможность оплаты и другие вопросы определяется Ученым советом Университета по представлению Ученого совета факультета (института).

6.15. Сотрудникам Университета может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между сотрудником и администрацией Университета. Время пребывания в таком отпуске не входит в трудовой стаж.

6.16. Администрация Университета на основании письменного заявления сотрудника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке: участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; сотрудникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году; сотрудникам, поступающим на обучение по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и допущенным к вступительным испытаниям – 15 календарных дней; по образовательным программам среднего профессионального образования – 10 календарных дней. Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется сотрудникам, обучающимся по заочной и очно-заочной формам обучения по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры для прохождения государственной итоговой аттестации – до 4-х месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования, по программам среднего профессионального образования для прохождения государственной итоговой аттестации – до 2-х месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования. Учебный отпуск без сохранения среднего заработка предоставляется сотрудникам, обучающимся по очной форме обучения по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца и для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц; по программам среднего профессионального образования для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на учебные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней

заработной платы.

6.17. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению сотрудника может быть заменена денежной компенсацией. Решение о замене отпуска денежной компенсацией принимается ректором или проректором по подчиненности.

6.19. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

6.20. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.21. Сроки предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиками отпусков, которые утверждаются руководителями подразделений с учетом мнения первичной профсоюзной организации и предоставляются руководителями подразделений в Департамент развития человеческих ресурсов за две недели до наступления календарного года.

6.22. Предоставление отпуска работникам, поступившим на работу после утверждения графика отпусков на очередной год, осуществляется по личному заявлению работника, согласованному с руководителем подразделения, и графику отпусков, оформленному в установленном порядке, и переданных в Департамент развития человеческих ресурсов не позднее чем за 3 недели до начала отпуска.

6.23. Руководителям подразделений и работникам Университета рекомендуется планировать график отпусков с учетом отработанного времени, дающего право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, таким образом, чтобы время предоставления отпуска было близко или совпадало с периодом приема на работу.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала.

7. Дисциплина труда

7.1. Поощрения за успехи в работе

За успехи в учебной, методической, научной, образовательной деятельности, а также за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другой уставной деятельности для работников Университета устанавливаются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники Университета могут быть представлены к государственным наградам, а именно: награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, наградными знаками, присвоению почетных званий.

Поощрения объявляются в приказе ректора, доводятся до сведения всего коллектива.

7.2. Ответственность и взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей ректор Университета применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания администрация Университета должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные взыскания могут быть наложены проректорами и объявлены приказом по Университету: дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть письменно применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ ректора (проректора) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать указанный приказ, составляется акт. Акт подписывают не менее трех человек.

В соответствии со ст. 336 Трудового кодекса РФ педагогический работник Университета может быть уволен за повторное грубое нарушение Устава Университета, а именно:

- систематическое пренебрежение должностными обязанностями;
- подделку и фальсификацию результатов научных исследований;

- серьезные финансовые нарушения, сексуальные или другие домогательства в отношении учащихся, коллег, высказывание серьезных угроз в их адрес;
- извлечение незаконной выгоды из учебного процесса, в том числе фальсификацию свидетельств, дипломов и степеней в обмен на денежное вознаграждение;
- оскорбление и унижение достоинства обучающегося; а также в случаях:
- применения, в том числе однократного, методов воздействия, связанного с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижения предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Доказательством появления преподавателя в состоянии опьянения служит акт, составленный администрацией Университета и подписанный как минимум тремя свидетелями.

8. Материальная ответственность работников и Университета

8.1. В случае причинения работниками ущерба Университету в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами у работника наступает материальная ответственность. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Университету, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

8.2. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

8.3. Размер ущерба, причиненного работником, определяется в порядке, установленном законодательством РФ.

8.4. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

8.5. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу ректора или проректора. Приказ может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления Университетом размера причиненного работником ущерба. В целях установления размера причиненного ущерба в Университете по приказу ректора или проректора может быть создана

специальная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается юристконсульт и сотрудник УБУиФК.

8.6. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный Университету ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке.

8.7. Работник, виновный в причинении ущерба Университету, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению между работником и Университетом допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет ректору или проректору по подчиненности письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

8.8. С согласия администрации Университета работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

8.9. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Университету.

8.10. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Университета, работник обязан возместить затраты, понесенные Университетом на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

8.11. Материальная ответственность Университета наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

8.12. В случае причинения ущерба работнику, Университет возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.13. Ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается Университетом в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

8.14. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9. Порядок в помещениях Университета

9.1. Ответственность за порядок и безопасность в административных, учебных помещениях и общежитиях (наличие мебели, учебного оборудования, соблюдение допустимого температурного режима, освещения, вентиляции, исправности и наличия оборудования в лабораториях и учебных кабинетах) несут руководители подразделений, к ведению которых отнесены данные помещения.

9.2. В помещениях Университета воспрещается:

- пребывание в пальто, головных уборах;
- шуметь в аудиториях и в коридорах во время занятий;
- организовывать и участвовать в азартных играх;
- курить в помещениях Университета и на прилегающей территории;
- употреблять спиртные напитки, пиво, наркотические средства;
- проводить (проносить) животных;
- иметь при себе огнестрельное и холодное оружие, в том числе его муляжи (за исключением, если это обусловлено учебным процессом) легковоспламеняющиеся и взрывчатые вещества;
- распространять и размещать объявления и наглядную агитацию без получения соответствующего разрешения;
- принимать пищу вне отведенных для этих целей мест;
- использовать в качестве перемещения в помещениях Университета роликовые коньки или иной спортивный инвентарь;
- участвовать в совершении противоправных действий;
- устраивать собрания, проводить митинги и демонстрации, танцы, дискотеки без разрешения администрации Университета;
- проникать без разрешения в служебные помещения и учебные аудитории, а также на чердаки, в подвалы и другие помещения Университета;
- употреблять жаргонные выражения, ненормативную лексику, вести разговор на повышенных тонах;
- производить действия, противоречащие Уставу, Правилам внутреннего распорядка и Федеральному закону РФ «Об образовании в Российской Федерации».

9.3. Надлежащую чистоту и порядок во всех учебно-производственных помещениях и общежитиях обеспечивает технический персонал.

10. Пропускная система. Порядок посещения общежитий Университета. Правила парковки.

10.1. Сотрудники Университета проходят в учебные, административные здания и общежития при предъявлении электронного пропуска установленного образца. Передача пропуска другому лицу и использование другому лицу запрещается.

10.2. Вход в общежитие для проживающих в нем открыт круглосуточно. Для не проживающих в общежитиях РУДН время посещения устанавливается до 23.00 часов (в период каникул до 24.00 часов).

Время посещения общежития Университета лицам неработающим и не обучающимся в Университете, устанавливается с 18.00 до 22.00 часов; в предвыходные дни и выходные дни - с 12.00 до 22.00 часов и только по приглашению проживающих в данном корпусе общежития. Посещение комнат лицами постоянно в них не проживающими возможно только с письменного согласия жильцов.

В период зачетно-экзаменационной сессии прием гостей запрещен.

10.3. Въезд транспорта на территорию РУДН осуществляется в установленном в Университете порядке. Проезд и парковка личного автотранспорта сотрудников на территории университета и студенческого городка разрешается при наличии пропуска установленного образца, в котором указывается допустимые время пребывания и места парковки. Пропуска оформляются в бюро пропусков университета.

10.4. Парковка личного автотранспорта производится в строго определенных местах.

10.5. В целях производственной необходимости и поддержания нормальной жизнедеятельности студенческого городка разрешается проезд к жилым и учебным корпусам 42-43 кварталов РУДН автомобилей работников Университета (по отдельному списку) на время не более 1 часа.

10.6. Приглашение в общежитие представителей посольств, миссий, делегаций осуществляется только с письменного разрешения начальника Управления международного протокола, проректора по международной деятельности, помощника проректора по международной деятельности, проректора по работе со студентами, проректора по общим вопросам.

11. Заключительные положения

11.1. По всем вопросам, не отраженным в настоящих Правилах, работники и администрация Университета руководствуются положениями Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами Университета.

11.2. Внесение изменений и дополнений в настоящие Правила производится в порядке, установленном трудовым законодательством и Уставом РУДН.

Утверждено приказом Ректора № 381 от 02.06.2014 г. с изменениями,
внесенными на Конференции работников и обучающихся
(Протокол № 1 от 03.02.2016 г.)

**Положение
о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и
сотрудников РУДН**

Положение о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.06.2013г. № 443 «Об утверждении порядка и случаев перехода лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, с платного обучения на бесплатное», Уставом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов», Положением «О порядке предоставления скидок по оплате обучения и субсидий обучающимся РУДН», утвержденным Приказом Ректора РУДН № 625 от 08.07.2013г., Коллективным договором между администрацией и Первичной профсоюзной организацией сотрудников и студентов РУДН, а также иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (далее – Университет, РУДН). Положение устанавливает общие требования к проведению заседаний и порядку вынесения решений Комиссией по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН (далее - Комиссия).

**1. Состав, представительство,
регулярность проведения заседаний Комиссии, взаимодействие**

1.1. В состав Комиссии входят: Проректор по коммерческой деятельности, представители всех факультетов и учебных институтов (заместители деканов/ заместители директоров), представитель службы Проректора по международной деятельности, представитель Профсоюзной организации сотрудников и студентов РУДН, представитель Студенческого совета РУДН, Главный юрисконсульт, представитель Управления социального развития, представитель УКОП, представитель Дисциплинарной комиссии, ответственный секретарь Комиссии.

1.2. Председатель Комиссии, секретарь и состав Комиссии утверждаются ежегодно приказом Ректора.

1.3. Председатель Комиссии несет ответственность за деятельность Комиссии, своевременность, обоснованность и объективность принятых Комиссией решений.

Председатель Комиссии осуществляет следующие функции:

- ведет заседания Комиссии;
- выносит на заседание вопросы, входящие в компетенцию деятельности Комиссии;
- подписывает протоколы заседаний Комиссии;

В случае отсутствия председателя Комиссии его функции выполняет один из членов Комиссии, избранный большинством голосов от общего количества присутствующих.

1.4. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- составление графиков заседаний Комиссии;
- подготовка материалов для заседания Комиссии;
- уведомление членов Комиссии о дате и времени проведения заседания Комиссии;
- ведение протокола Комиссии;
- оформление решений Комиссии;
- организация хранения материалов работы Комиссии.

1.5. Заседания Комиссии проводятся, как правило, два раза в месяц.

1.5.1. В случае необходимости, Проректор по коммерческой деятельности имеет право созвать внеочередное заседание Комиссии.

1.6. Срок полномочий Комиссии составляет один год.

1.7. В работе Комиссии могут принимать участие представители подразделений Университета и студенческих организаций без права голоса.

1.8. В своей работе Комиссия взаимодействует с Ректоратом, деканатами факультетов и учебных институтов, Управлением социального развития, Главным юрисконсультom, Департаментами стран приема, Коммерческим управлением, Профсоюзной организацией РУДН, Студенческим советом РУДН, Дисциплинарной комиссией и иными подразделениями Университета.

2. Вопросы, относящиеся к компетенции Комиссии

2.1. Комиссия рассматривает обращения обучающихся и их законных представителей, сотрудников Университета, ходатайства факультетов и институтов Университета, а также иные обращения по следующим вопросам:

2.1.1. предоставление отсрочки по оплате обучения на основании Положения «О порядке предоставления отсрочки и (или) рассрочки по оплате обучения обучающимся в РУДН на платной основе»;

2.1.2. предоставление рассрочки по оплате обучения на основании Положения «О порядке предоставления отсрочки и (или) рассрочки по оплате обучения обучающимся в РУДН на платной основе»;

2.1.3. восстановление обучающихся на прежних условиях договора;

2.1.4. досрочная оплата обучения;

2.1.5. предоставление скидок по оплате обучения на основании Положения «О порядке предоставления скидок по оплате обучения и субсидий обучающимся в РУДН»;

2.1.6. субсидирование на основании Положения «О порядке предоставления скидок по оплате обучения и субсидий обучающимся в РУДН»;

2.1.7. предоставление скидок по оплате за пользование общежитием РУДН;

2.1.8. иные вопросы, касающиеся оказания Университетом платных услуг, требующие коллегиального решения;

2.1.9. перевод с контрактной формы обучения на бюджетную на основании Регламента рассмотрения заявлений и перевода обучающихся с контрактной формы обучения на бюджетную (Приложение №1 к настоящему Положению).

3. Условия рассмотрения обращений о переводе с контрактной формы обучения на бюджетную

3.1. Рассмотрение обращений обучающихся (их законных представителей, а также обращений и ходатайств от должностных лиц государственных органов РФ, субъектов РФ, дипломатических миссий зарубежных государств и т.п.) о переводе с контрактной формы обучения на бюджетную осуществляется Комиссией при наличии одного из следующих условий:

3.1.1. сдача промежуточной аттестации за два семестра обучения, предшествующих подаче заявления, на оценку "отлично", или «отлично» и «хорошо», или «хорошо»;

3.1.2. отнесения к следующим категориям граждан (за исключением иностранных граждан, если международным договором Российской Федерации не предусмотрено иное):

3.1.2.1. детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

3.1.2.2. граждан в возрасте до двадцати лет, имеющих только одного родителя - инвалида I группы, если среднедушевой доход семьи ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации;

3.1.3. утраты обучающимся в период обучения одного или обоих родителей (законных представителей) или единственного родителя (законного представителя).

3.2. Обязательные условия:

3.2.1. отсутствие академической задолженности, дисциплинарных взысканий, задолженности по оплате обучения;

3.2.2. наличие вакантного бюджетного места.

3.3. В первоочередном порядке рассматриваются заявления обучающихся (их законных представителей).

4. Подготовка заседания Комиссии и перечень документов, представляемых для рассмотрения (для п.п. 2.1.1.-2.1.8. настоящего Положения)

4.1. Заявления регистрируются в Коммерческом управлении (г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6, цокольный этаж, каб. № 11) и выносятся на рассмотрение Комиссии в порядке очередности их подачи и регистрации.

4.2. Секретарь Комиссии не позднее чем за три дня до очередного заседания докладывает Председателю Комиссии о количестве поступивших заявлений, документов, выносимых на рассмотрение Комиссии.

Список обучающихся с указанием фамилии, имени, отчества и вопросов, перечисленных в п.п. 2.1.1. – 2.1.8. настоящего Положения, готовится Секретарем Комиссии.

4.3. Секретарь Комиссии заранее оповещает членов и лиц, присутствие которых необходимо, о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии.

4.4. В случае невозможности присутствия на заседании отдельных членов Комиссии либо приглашенных лиц, указанные лица должны заблаговременно сообщить об этом Секретарю Комиссии.

5. Проведение заседания Комиссии и порядок принятия решений

5.1. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава.

5.2. Заседание Комиссии ведется Председателем или, в случае отсутствия Председателя, одним из членов, избранным большинством голосов от общего количества присутствующих.

5.3. Решение Комиссии считается принятым, если его поддержало большинство голосов от общего количества присутствующих.

5.4. Решение Комиссии оформляется в виде протокола, который содержит следующие сведения:

5.4.1. дата проведения заседания Комиссии;

5.4.2. список членов Комиссии, присутствовавших на заседании;

5.4.3. перечень обсуждаемых вопросов;

5.4.4. результаты голосования с указанием количества голосов «за» принятие данного решения, «против» принятия данного решения или «воздержался» от принятия данного решения;

5.4.5. решения Комиссии и их обоснования.

5.5. Комиссия имеет право запрашивать у заявителей, подразделений Университета, в государственных органах и иных организациях дополнительные сведения, а также, в случае необходимости, организовывать проверку подлинности предоставленных документов.

5.6. Во время заседания Комиссия исследует все представленные заявителями документы.

В случае необходимости предоставления заявителем дополнительных документов, а также проведения проверки достоверности представленных

документов (справок, выписок, решений и пр.), рассмотрение вопроса может быть перенесено на следующие заседания.

5.7. К протоколу приобщаются необходимые документы и могут быть приложены листы с особым мнением членов Комиссии.

Протоколы заседаний Комиссии хранятся в Коммерческом Управлении в течение пяти лет.

5.8. Комиссия принимает решения по рассматриваемым вопросам, как правило, открытым голосованием простым большинством голосов.

При равенстве голосов решающим считается голос Председателя Комиссии.

5.9. Секретарь Комиссии информирует заявителей о принятом решении и, по их требованию, выдает им выписку из протокола заседания Комиссии.

5.10. По результатам рассмотрения вопросов, перечисленных п.п. 2.1.1. - 2.1.8. настоящего Положения, Комиссия выносит окончательное решение, на основании которого Коммерческим управлением РУДН производится внесение изменений и дополнений в договоры на обучение путем заключения дополнительных соглашений.

5.11. Решение Комиссии по вопросам, перечисленным в п.п. 2.1.1. - 2.1.8., может быть отменено Ректором по различным основаниям (нарушение порядка работы Комиссии, недостаточность оснований для принятия решения, выявление новых обстоятельств и т.д.) или направлено на повторное рассмотрение Комиссии.

6. Порядок информирования обучающихся о наличии вакантных бюджетных мест

6.1. Количество вакантных бюджетных мест определяется Управлением учета студенческих кадров как разница между контрольными цифрами соответствующего года приема и фактическим количеством обучающихся по соответствующей образовательной программе по направлению подготовки/специальности и форме обучения на соответствующем курсе не менее трех раз в год. Итоговые данные размещаются Управлением учета студенческих кадров на официальном сайте РУДН (www.rudn.ru) за 3 дня до начала сроков подачи заявлений.

Регламент рассмотрения заявлений и перевода обучающихся с контрактной формы обучения на бюджетную

Рассмотрение заявления и перевод обучающегося с контрактной формы обучения на бюджетную производится в следующем порядке:

1. Заявление о переводе с контрактной формы обучения на бюджетную (далее - Заявление) подается обучающимся или его законным представителем в бумажном виде в Коммерческое управление РУДН на имя Ректора РУДН, при условии отсутствия академической задолженности, дисциплинарных взысканий, задолженности по оплате обучения у данного обучающегося, в следующие сроки:

- с 01 по 10 ноября;
- с 10 по 20 апреля;

Проректор по учебно-методической деятельности могут быть назначены дополнительные сроки рассмотрения Заявлений в случае выявления вакантных бюджетных мест.

1.1. Бланк Заявления о переводе с контрактной формы обучения на бюджетную (Приложение № 2 к Положению о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН) заполняется обучающимся или его законным представителем и подлежит согласованию в порядке, предусмотренном п.1.2 настоящего Регламента.

1.2. Обучающемуся необходимо согласовать заявление о наличии/отсутствии:

- дисциплинарных взысканий у секретаря дисциплинарной комиссии (г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.15 к.1 (Блок №14), этаж 1, каб. 5);
- академической задолженности у Декана факультета/Дирекции института;
- задолженности по оплате обучения (г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6, цокольный этаж, Коммерческое управление).

2. Заявление (в бумажном виде) регистрируется в Коммерческом управлении (г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6, цокольный этаж, к. №11).

2.1. К Заявлению прилагаются должным образом заверенные копии следующих документов:

2.1.1. подтверждающие отнесение данного обучающегося к категориям граждан, указанным в п.п. 3.1.1. Положения (выписка об успеваемости по итогам промежуточной аттестации двух семестров, предшествующих подаче заявления о переходе с контрактной формы обучения на бюджетную);

2.1.2. подтверждающие отнесение данного обучающегося к категориям граждан, указанным в п.п. 3.1.2.1. Положения (заверенное у Главного юрисконсульта, при предъявлении оригинала документа);

2.1.3. подтверждающие отнесение данного обучающегося к категориям граждан, указанным в п.п. 3.1.2.2. Положения (заверенное у Главного юрисконсульта, при предъявлении оригинала документа);

2.1.4. подтверждающие отнесение данного обучающегося к категориям граждан, указанным в п.п. 3.1.3. Положения (Копия свидетельства о смерти, заверенная у Главного юрисконсульта, при предъявлении оригинала документа);

2.1.5. подтверждающие особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности (при наличии).

3. По окончании срока подачи заявлений Коммерческое Управление РУДН направляет копии зарегистрированных Заявлений с приложенными к ним документами на соответствующий факультет/ институт (посредством электронной почты) для получения академической справки и общей характеристики студента (с указанием достижений в учебной, научно-исследовательской деятельности), а также в Студенческий совет РУДН для получения подробной характеристики студента (мнение совета о студенте, указание на достижения в спортивной, творческой, общественной или иной деятельности).

4. Заявление рассматривается Комиссией в десятидневный срок с даты окончания срока подачи заявлений.

4.1. При выявлении недостоверной либо ложной информации по конкретному Заявлению, рассмотрение данного Заявления на заседание Комиссии не выносится.

5. Во время заседания Председатель Комиссии или исполняющий обязанности Председателя оглашает содержание Заявления и представляет на обозрение членов Комиссии приложенные к заявлению документы. Далее Комиссия исследует все представленные заявителем документы и дает оценку их значимости. При рассмотрении Комиссией Заявлений обучающихся, приоритет отдается:

5.1. в первую очередь, лицам, указанным в п.п. 3.1.1. Положения о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН;

5.2. во вторую очередь, лицам, указанным в п.п. 3.1.2. Положения о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН;

5.3. в третью очередь, лицам, указанным в п.п. 3.1.3. Положения о работе Комиссии по социальной поддержке обучающихся и сотрудников РУДН.

6. При наличии двух и более кандидатов одной очереди на одно вакантное бюджетное место, приоритет отдается:

6.1. в первую очередь - обучающимся, имеющим более высокие результаты по итогам промежуточной аттестации двух семестров, предшествующих подаче Заявления о переходе с контрактной формы обучения на бюджетную;

6.2. во вторую очередь - обучающимся, имеющим особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности.

6.3. При наличии двух и более кандидатов первой очереди на одно вакантное бюджетное место приоритет отдается обучающимся, имеющим особые достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой и спортивной деятельности.

7. Комиссия рассматривает Заявление обучающегося и, по итогам голосования членов Комиссии, выносятся одно из следующих решений:

7.1. о переходе обучающегося с контрактной формы обучения на бюджетную;

7.2. об отказе в переходе обучающегося с контрактной формы обучения на бюджетную.

8. Решение о переходе обучающегося с контрактной формы обучения на бюджетную принимается Комиссией с учетом количества вакантных бюджетных мест и приоритетов, определенных в соответствии с п.п. 5 и 6 настоящего Регламента.

9. При заполнении имеющихся вакантных бюджетных мест с учетом приоритетов, определенных в соответствии с п.п. 5 и 6 настоящего Регламента, в отношении оставшихся Заявлений обучающихся Комиссией принимается решение об отказе в переходе с контрактной формы обучения на бюджетную.

10. Процесс заседания Комиссии и решения Комиссии фиксируются в протоколе.

11. Решения Комиссии по переводу с контрактной формы обучения на бюджетную доводятся до сведения обучающихся путем размещения протокола заседания Комиссии на официальном сайте РУДН (www.rudn.ru) в десятидневный срок после принятия такого решения.

12. При положительном решении Комиссии в десятидневный срок после принятия такого решения:

12.1. для граждан РФ - готовится приказ Ректора;

12.2. для иностранных граждан - выписка из протокола Комиссии направляется в соответствующий Департамент страны приема, для последующего направления документов в Министерство образования и науки Российской Федерации.

Ректору РУДН

В.М. Филиппову

От _____

Факультет _____

Курс _____

Ст.б. _____

Гражданство _____

Заявление

Прошу перевести меня с контрактной формы обучения на бюджетную, в связи

_____ причина _____

Приложение (подтверждающие документы):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Дата _____

подпись _____

Согласовано:

1. Секретарь _____ дисциплинарной _____ комиссии _____

наличие/отсутствие

взыскания

2. Декан факультета _____

наличие/отсутствие

академической задолженности

3. Коммерческое управление _____

наличие/отсутствие задолженности

по оплате обучения