

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 10:01:11
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

От работодателя:

И.о. ректора Государственного
университета просвещения



И.А. Кокоева

«24» апреля 2023 г.

М.П.

От работников:

Председатель МОО первичной
профсоюзной организации ГОУ
МГОУ Общероссийского Профсоюза
образования



В.Э. Фурсова

«24» апреля 2023 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением
высшего образования «Государственный университет просвещения» и работниками
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Государственный университет просвещения» на 2023-2026 годы

Центральный Совет Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации	
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
Зарегистрирован № 02-132724-55-13271 КД	
от «22» мая 2023 г.	
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42	
Тел.: (095) 930-87-77	E-mail: eduprof@spectrnet.ru
Факс: (095) 930-68-15	

Московская область
г. Мытищи
2023

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	4
3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	5
4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	7
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Оплата и нормирование труда	9
7. Охрана труда и здоровья	11
8. Социальные гарантии	13
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	14
10. Обязательства профсоюзной организации.....	15
11. Срок действия, изменение коллективного договора.....	15
12. Заключительные положения	16
13. Приложение № 1.....	17

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет просвещения».

Коллективный договор заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Государственный университет просвещения», именуемым далее «работодатель», «университет», в лице и.о. ректора Кокоевой Ирины Александровны, действующего на основании Устава университета, с одной стороны, и работниками университета, именуемыми далее «работники», от имени которых выступает Местная общественная организация - Первичная профсоюзная организация Государственного образовательного учреждения Московского государственного областного университета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация), в лице председателя Фурсовой Вероники Эмильевны, действующего на основании Устава профсоюзной организации, с другой стороны, далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы (далее – Отраслевое соглашение), другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Принятые в период действия Коллективного договора нормативные правовые акты, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников по сравнению с положениями Коллективного договора, применяются с момента вступления их в силу.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам условий труда, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий высвобождения работников, охраны труда, социальных гарантий, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

Затраты, связанные с реализацией Коллективного договора, осуществляются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности университета.

1.4. Стороны строят свои взаимоотношения на следующих принципах:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- соблюдение Сторонами и их представителями нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине

Коллективного договора.

1.5. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении университетом:

- учет мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

- проведение профсоюзной организацией консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, а также взаимных консультаций по социально-трудовым вопросам в университете;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии (изменении) Коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом университета, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами университета.

1.6. Отношения между университетом и работниками университета регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами университета.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Трудовой договор должен включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

Заключение с работником трудового договора осуществляется с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителя филиала – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Заключению трудового договора на замещение должностей научных работников, педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, а так же переводу на такую должность, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

2.6. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности устанавливаются Уставом университета и локальными нормативными актами университета.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом университета, правилами внутреннего трудового распорядка, действующим в университете Коллективным договором, Отраслевым соглашением, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8. Работодатель обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, установленных законодательством Российской Федерации. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.9. Работодатель обязуется при принятии решений по социально-трудовым вопросам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором, предварительно согласовывать их с профсоюзной организацией, получать ее мотивированное мнение и обеспечивать необходимой информацией.

2.10. Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.11. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Изменение подведомственности (подчиненности) университета или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками университета.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных абзацем вторым настоящего пункта, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.12. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников, работодатель обязуется уведомлять профсоюзную организацию не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и

предоставлять в профсоюзную организацию проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей.

3.2. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время до 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

3.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзной организации.

3.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтения в оставлении на работе отдается (статья 179 Трудового кодекса РФ):

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- лицам предпенсионного возраста, проработавшим в университете свыше десяти лет;
- работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

3.6. Высвобождаемым работникам университета предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников.

4. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

4.1. Научно-педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.2. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению о том, что работодатель определяет формы подготовки или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития университета.

4.3. Работодатель обязуется:

1) повышать квалификацию работников согласно утвержденному плану повышения квалификации работников университета;

2) в случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в этих же целях в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

3) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации для педагогических работников университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, а для других работников - 40 часов в неделю.

5.2. Режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения ими всех видов учебной, методической, научной, воспитательной, организационной и другой работы, обусловленной занимаемой должностью, и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, индивидуальным планом, графиком работы.

Для деканов и заведующих кафедрами графиками работы, утверждаемыми в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом их расписания занятий устанавливаются дни и время обязательного нахождения в университете в пределах 36-часовой рабочей недели.

5.3. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.4. По соглашению между работодателем и работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Для отдельных категорий работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка университета.

5.6. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, могут быть привлечены только с их согласия и только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или в соответствии с трудовым договором.

5.8. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, в порядке, установленном статьей 126 Трудового кодекса РФ.

5.9. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 116-118 Трудового кодекса РФ.

5.11. Работнику при наличии средств экономии фонда заработной платы университета по его письменному заявлению предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям (на дату наступления соответствующего события):

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга – 3 календарных дня.

5.12. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (усыновления ребенка), регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – до 3 календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей и далее каждые пять лет) - до 2 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.13. Педагогические работники университета не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года по основному месту работы. Длительные отпуска предоставляются педагогическим работникам университета без сохранения заработной платы. Длительный отпуск не подлежит продлению на основании листка нетрудоспособности.

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает на имя ректора не менее чем за три месяца до даты начала длительного отпуска. В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска. Продолжительность отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае определяется соглашением между работником и работодателем. Работник обязан письменно уведомить работодателя о желании прервать длительный отпуск досрочно не менее чем за 30 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, положением об оплате труда работников университета, иными локальными нормативными актами университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации, условиями трудового договора. Заработная плата устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда в университете и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, положением об оплате труда работников университета, иными локальными нормативными правовыми актами университета и трудовым договором (эффективным контрактом).

Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, их конкретные виды и размеры определяется положением об оплате труда работников университета,

иными локальными нормативными актами университета, принимаемыми с учетом мнения профсоюзной организации, условиями трудового договора.

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса РФ индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работодатель в пределах имеющихся средств, в том числе из средств, полученных от приносящей доход деятельности, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера. Основания, порядок и условия установления указанных выплат закрепляются в положении об оплате труда работников университета и (или) иных локальных нормативных актах университета.

6.3. Лицам, награжденным:

1) государственными наградами:

- орден Почета;
- орден Дружбы;
- орден «За заслуги перед Отечеством»;
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I и II степени;
- медаль Пушкина;

2) ведомственными (отраслевыми) наградами:

- знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения»;

- медаль К.Д. Ушинского;
- медаль Л.С. Выгодского;
- знак отличия Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

3) отраслевыми нагрудными знаками (значками):

- «Отличник просвещения СССР»;
 - «Отличник народного просвещения»;
 - «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
 - «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
 - «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования;
- полученные до 13.01.1999 и:
- «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
 - «За милосердие и благотворительность»

может выплачиваться ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с локальными нормативными актами университета. Данные выплаты производятся в пределах выделенных университету средств за счет фонда стимулирующих выплат и (или) из средств, полученных от приносящей доход деятельности. Решение об осуществлении выплат принимает университет.

При наличии у работника двух оснований (наличие государственной и ведомственной (отраслевой) награды) повышение ставки заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер.

6.4. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 22 число текущего месяца и 07 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата и иные выплаты, причитающиеся работнику, перечисляется работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. В иных случаях работники получают заработную плату в кассе университета. В заявлении о перечислении заработной платы и иных выплат работник должен указать реквизиты кредитной организации и номер лицевого счета платежной карты МИР.

6.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.7. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время в период с 22 часов до 6 часов. Перечень должностей работников университета, работающих в ночное время, установлен приложением № 1 к настоящему Коллективному договору.

6.8. Работодатель гарантирует работникам выплату надбавок за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере до 12% от должностного оклада, в соответствии с действующим законодательством.

Основанием для установления вышеуказанных надбавок конкретным работникам являются:

- проведение специальной оценки условий труда работника;
- согласование размера надбавок с профсоюзной организацией;
- записи в журнале учета работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда.

6.9. За педагогическим работником сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает право работников университета на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (для реализации этого права может быть заключено соглашение по охране труда, предусматривающее организационные и технические мероприятия по охране труда и безопасности труда, срок его выполнения, ответственных должностных лиц).

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание университета.

7.1.3. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения профсоюзной организации инструкции по охране труда для работников университета.

7.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда и технике безопасности, инструкций, журналов по охране труда, других материалов за счет университета.

7.1.5. Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда. На данные цели ежегодно предусматриваются финансовые затраты согласно расчетам.

7.1.6. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

7.1.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.8. Обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительного ремонта и технического обслуживания вентиляционных систем, систем энергоснабжения, отопления, лифтового хозяйства.

7.1.9. Обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации прохождение работниками медицинских осмотров.

7.1.10. Обеспечивает работу медпункта, систематическое пополнение аптек для оказания первой помощи.

7.1.11. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.12. Обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию работников, пострадавших от несчастного случая связанного с производством, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в соответствии с региональными (территориальными) соглашениями, регулирующими социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения.

7.1.13. С целью создания нормальных условий труда работодатель также обязуется обеспечить:

- наличие мебели, расходных материалов, необходимого оборудования в аудиториях, учебных лабораториях, помещениях для работников в соответствии с вместимостью помещений;
- уровень освещенности, температурный режим, соответствующие нормативным требованиям;
- своевременную уборку помещений и коридоров;
- наличие и функционирование мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами.

7.2. Профсоюзная организация:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

7.2.2. Принимает участие в совместной с работодателем работе по охране труда.

7.2.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2.4. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и техники безопасности.

7.2.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

7.3. Работодатель и работники реализуют права и осуществляют обязанности в области пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Социальные гарантии

8.1. Для осуществления социальной поддержки работников университета, а также для реализации социальных программ работодателя и профсоюзной организации используются следующие средства:

- средства Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;
- средства, выделяемые работодателем для социальной поддержки работников;
- средства, выделяемые профсоюзной организации на социальные нужды.

8.2. Расходование средств бюджета профсоюзной организации на социальную поддержку работников, состоящих в профсоюзной организации, производится по следующим статьям:

- материальная помощь работникам университета;
- проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников университета;
- организация похорон работников университета (транспортные расходы, ритуальные услуги);
- приобретение новогодних подарков для работников университета, имеющих детей и внуков;
- другие социальные расходы.

8.3. Работодатель отмечает различными видами материального и морального поощрения работников в связи с их юбилейными датами (50, 55, 60, 70, 75-летний юбилей и далее каждые 5 лет) с учетом стажа работы в университете.

8.4. При увольнении работника пенсионного возраста по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию, работодатель на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, и по согласованию с профсоюзной организацией при наличии средств может выплатить работнику единовременное пособие в размере должностного оклада.

8.5. Работодатель предоставляет работникам помещения для приема пищи.

8.6. В целях реализации положений настоящего Коллективного договора по развитию социальной сферы профсоюзная организация осуществляет следующие мероприятия:

- ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- оказывает помощь по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;
- оказывает помощь в финансировании и организации отдыха работников и членов их семей;
- проводит консультации по вопросам социальной защиты работников университета.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации: способствовать ее деятельности, согласовывать с профсоюзной организацией решения и документы, затрагивающие трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников университета.

9.2. Работодатель включает профсоюзную организацию в перечень структурных подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

9.3. Работодатель предоставляет профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.4. Работодатель обязуется безвозмездно предоставить профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное, бесплатное и своевременное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, в размере 1 % от заработной платы.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5% от заработной платы.

Работодатель обеспечивает перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.6. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения профсоюзной организацией независимых исследований, экспертиз условий и организации труда работников, а также ознакомлять профсоюзную организацию с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по инициативе работодателя.

9.7. Работодатель признает работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзной организации значимой для деятельности университета и принимает это во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей научно-педагогических работников.

9.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в университете, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы.

Член профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы в университете, должен заблаговременно проинформировать администрацию университета о своем намерении участвовать в качестве делегата соответствующего съезда, конференции.

9.9. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы в университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, по согласованию с профсоюзной организацией учебная нагрузка устанавливается в объеме на 10 % ниже установленной распорядительным актом для конкретной должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу.

9.10. Профсоюзная организация вправе вносить на рассмотрение работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития университета и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок с момента получения таких предложений (проектов) рассматривать их по существу и давать мотивированные ответы.

10. Обязательства профсоюзной организации

10.1. Профсоюзная организация обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном пунктом 9.5 настоящего Коллективного договора.

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

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расхода фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и выплат стимулирующих надбавок и доплат.

10.1.5. Осуществлять совместно с работодателем контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.6. Участвовать в работе по организации летнего отдыха работников университета, а также оздоровления их детей.

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

10.1.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в университете.

10.1.9. Участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников университета, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.10. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.1.11. Способствовать сотрудничеству между работодателем и работниками университета, развивать и укреплять трудовую дисциплину в университете.

11. Срок действия, изменение коллективного договора

11.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «24» апреля 2023 г. и действует по «23» апреля 2026 г., распространяется на всех работников университета, независимо от их должности, членства в профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы.

Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания действия Коллективного договора вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый срок.

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представитель стороны, получивший предложение о продлении срока действия Коллективного договора, обязан в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить на него ответ. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением работодателя и профсоюзной организации с последующим уведомлением трудового коллектива.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем университета (ректором).

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности университета любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

12.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

12.3. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложения к нему, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора:

Приложение № 1. Перечень должностей работников университета, работающих в ночное время.

Приложение №1
к Коллективному договору между федеральным
государственным бюджетным образовательным
учреждением высшего образования
«Государственный университет просвещения» и
работниками федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего
образования «Государственный университет
просвещения» на 2023-2026 годы

Перечень должностей работников университета, работающих в ночное время

1. Оператор котельной.
2. Дежурный по общежитию.

От работодателя:

И.о. ректора Государственного
университета просвещения



И.А. Кокоева

М.П.

От работников:

Председатель МОО первичной
профсоюзной организации ГОУ
МГОУ Общероссийского Профсоюза
образования



В.Э. Фурсова

М.П.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 17 листа(ов)

И.о. ректора Государственного
университета просвещения



И.А. Кокоева

Председатель МОО первичной
профсоюзной организации ГОУ МГОУ
Общероссийского Профсоюза образования

м.п.



В.Э. Фурсова