

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Скударева Галина Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 25.12.2023 12:40:58
Уникальный программный ключ:
30860eee629fc6a274ba8b536c7582d37e6626ac

Министерство образования Московской области
государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
«Государственный гуманитарно-технологический университет»
(ГГТУ)

Представитель работодателя:

Представитель работников:
полномочный представитель
работников ГГТУ



ректор ГГТУ

Г.Н.СКУДАРЕВА

Кузьмина

М.Е.КУЗЬМИНА

«05» декабря 2023г.

«05» декабря 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного образовательного учреждения высшего образования
Московской области
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

на 2023-2026 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» (далее - университет), представленный в лице ректора Скударевой Галины Николаевны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», в лице полномочного представителя работников - председателя объединенной первичной профсоюзной организации ГГТУ Общероссийского Профсоюза образования (далее - представитель работников) Кузьминой Марины Евгеньевны, действующего на основании протокола конференции работников от 30.08.2022 №1, именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными Представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов Работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в университете, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию университета, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Работников;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение Работников;
- повышения уровня жизни Работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом, обеспечивать взаимную доступность и открытость информации о своей деятельности.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат Работников; механизма регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции; занятости, переобучения, условий высвобождения Работников; улучшения условий и охраны труда Работников; выплата пособий и компенсаций; рабочее время и время отдыха (в том числе продолжительность отпусков); гарантии и льготы Работникам, совмещающим работу с обучением; закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий Работников; участие Работников в управлении организацией; реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе университета, и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и полномочный представитель работников выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) и руководителей университета.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны при разработке Коллективного договора руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым региональным соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2023-2025 годы.

В случае если в федеральные, областные законодательные и нормативные акты, Отраслевое региональное соглашение будут внесены существенные изменения, стороны обязуются в месячный срок провести Коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.10. В течение срока действия настоящего Коллективного договора по взаимному согласию стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- возможность присутствия представителей сторон настоящего Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора;

- проведение предварительных взаимных консультаций по проектам нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (постановлений, приказов, распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись с действующим Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, условиями оплаты труда и иными локальными нормативными актами, относящимися к трудовой деятельности (функции) Работника, а также информировать Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых ему гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

При фактическом допущении Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу в порядке, установленном федеральным законодательством и локальными нормативными актами университета.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. Порядок проведения выборов устанавливается локальными нормативными актами университета.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, по основному месту работы могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на срок, определенный сторонами трудового договора, но не менее трех лет;

3) на срок менее трех лет, но не менее чем на один год, в случаях:

- если трудовой договор с педагогическим работником в ГГТУ заключается впервые;

- если избрание проводится на внебюджетную ставку;

- если избрание проводится на объем нагрузки менее одной ставки;

- в случае длительного (более пяти лет) нахождения на должности доцента без представления документов на получение ученого звания доцента;

4) в случае отсутствия иных учебных дисциплин (модулей), к преподаванию которых работник мог бы быть привлечен без прекращения трудовых отношений с другими педагогическими работниками, планируемая учебная нагрузка педагогического работника, предопределяемая в первую очередь содержанием учебных планов по реализуемым образовательным программам, исключает возможность установления трудовых отношений с ним на срок не менее трех лет по причинам:

- уменьшения количества реализуемых образовательных программ,

- изменений учебных планов по образовательным программам,

- сокращения количества академических групп по образовательным программам,

- предполагаемого (планируемого) и (или) фактического сокращения контингента обучающихся в связи с сокращением контрольных цифр приема, отменой набора на образовательную программу и т.п.,

- прочих объективных обстоятельств.

2.3. Работники университета, включая руководителей и заместителей руководителей структурных подразделений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же структурном подразделении университета на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной

должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей Работники, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять за дополнительную оплату (вознаграждение) такие виды дополнительной работы, непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения представителя работников и при условии, если преподаватели, для которых университет является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4. При осуществлении классного руководства (кураторства) в группах:

а) не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмена классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением трудового законодательства;

б) не допускается изменение (уменьшение) или отмена педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);

в) необходимо максимально придерживаться принципа преемственности классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;

г) необходимо определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

д) необходимо временно замещать длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;

е) предусматривается возможность отменять выплату за классное руководство (кураторство) в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами РФ.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения Работников, определенного федеральным

законодательством и законодательством Московской области о труде, настоящим Коллективным договором.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего Работника, обязан заручиться письменным согласием Работника.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается в отношении педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

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.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.8. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.9. За неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Материальная ответственность Работника возникает только в случае, если действия (бездействие) Работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба Работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности Работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

За исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, полная материальная ответственность Работника возникает только при соблюдении условий:

- должность Работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых Работниками, с которыми Работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;

- с Работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре.

Работодатель ставит в известность представителя работников о привлечении Работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

2.10. Гарантии содействия занятости Работников.

2.10.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение университета (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд университета).

2.10.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации.

2.10.3. Работодатель учитывает преимущественное право на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников. Преимущественное право на оставление

на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, 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 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8, 10, 11 части первой статьи 81, п. 2 статьи 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10.5. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в соответствии с пунктом 33 Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2023-2025 годы.

2.10.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников университета 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.

2.11. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды компенсаций, установленные законодательством Российской Федерации.

2.12. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при наличии ВИЧ статуса у Работника.

2.13. В случае обучения Работника за счет средств Работодателя, Работник обязан отработать после обучения не менее установленного договором срока.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

2.14. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на

постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения Работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Трудовые отношения с дистанционным Работником оформляются в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15. В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления Работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению Работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с Работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым Работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим Работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивает Работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода Работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с Работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.16. Все вопросы, связанные с замещением должности президента университета, его статусом, порядком его избрания, правами и обязанностями, материально-техническим обеспечением деятельности, прекращением его полномочий, регулируются действующими законодательством Российской Федерации, Уставом университета и Положением о президенте.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени Работников университета регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, другими локальными нормативными актами университета, а также расписанием учебных занятий.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников, работающих на полную ставку, не может быть более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации), для педагогических Работников – не более 36 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Для научных Работников и Работников из числа административно-хозяйственного и иного персонала устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

3.4. В течение рабочего дня Работникам университета предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Перерыв не предоставляется Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.5. Время начала и окончания работы Работника университета устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.6. Отдельным структурным подразделениям Работодателем может устанавливаться другой, отличный от установленного для данной категории Работников режим работы и отдыха, в пределах, не превышающих определенной законодательством продолжительности рабочей недели, в порядке, определенном Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. В университете по соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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 (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. В университете устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов 1 и 2 группы – 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.9. Привлечение Работников к сверхурочной работе без их письменного согласия не допускается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 3 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.10. Отдельным Работникам университета может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, утверждаемым в соответствии со ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения представителя работников университета. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормируемый день может устанавливаться, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия и с учетом мнения представителя работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета, а также в случае, когда приостановка работы структурного подразделения или отдельных его Работников на период выходных или праздничных дней может отрицательно сказаться на отдельных направлениях деятельности университета).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится приказом ректора.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников университета.

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

3.14. С согласия Работника в исключительных случаях допускается его отзыв из отпуска.

3.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным Работникам университета, если эти Работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также в случаях, когда в трудовых договорах с такими Работниками предусмотрен ненормированный рабочий день.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается приказом ректора.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается приказом ректора и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый Работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем определяются локальным нормативным актом.

3.16. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- в случае регистрации брака Работника – до 6 календарных дней;
- в случае бракосочетания детей Работника – 2 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников Работника – до 6 календарных дней;
- в иных случаях по согласованию с Работодателем.

3.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.18. Работники, замещающие должности педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должности руководителей образовательных организаций, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой Работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и Работник уведомит Работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда Работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет».

4.2. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов Работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

4.3. Начисленная заработная плата Работнику, отработавшему полностью месячную норму рабочего времени в объеме не ниже ставки и выполнившему свои трудовые обязанности, устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

В противном случае Работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области.

Работникам университета, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

4.7. Заработная плата отдельного Работника университета максимальным размером не ограничивается.

4.8. Среднемесячная заработная плата ректора университета не может превышать среднемесячную заработную плату Работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров) более чем в 8 раз.

Среднемесячная заработная плата проректоров университета не может превышать среднемесячную заработную плату Работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров) более чем в 5 раз.

Размер стимулирующих выплат ректору университета не может превышать 7 процентов от общего фонда стимулирующих выплат университета.

Размер стимулирующих выплат каждого проректора и президента университета не может превышать 4 процентов от общего фонда стимулирующих выплат университета.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель совместно с представителем работников разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.10. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности Работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.11. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Оплата труда Работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. Доплаты, надбавки, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами университета.

4.14. Фонд экономии оплаты труда может быть использован в установленном порядке на выплату премий по итогам работы и на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, а также на единовременные премиальные выплаты за многолетнюю и безупречную работу в университете, в связи с увольнением и выходом на пенсию при условии непрерывной работы в университете не менее 15 лет.

4.15. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

4.7. Заработная плата отдельного Работника университета максимальным размером не ограничивается.

4.8. Среднемесячная заработная плата ректора университета не может превышать среднемесячную заработную плату Работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров) более чем в 8 раз.

Среднемесячная заработная плата проректоров университета не может превышать среднемесячную заработную плату Работников университета (без учета заработной платы ректора, проректоров) более чем в 5 раз.

Размер стимулирующих выплат ректору университета не может превышать 7 процентов от общего фонда стимулирующих выплат университета.

Размер стимулирующих выплат каждого проректора и президента университета не может превышать 4 процентов от общего фонда стимулирующих выплат университета.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель совместно с представителем работников разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.10. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности Работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.11. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Оплата труда Работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. Доплаты, надбавки, выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами университета.

4.14. Фонд экономии оплаты труда может быть использован в установленном порядке на выплату премий по итогам работы и на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, а также на единовременные премиальные выплаты за многолетнюю и безупречную работу в университете, в связи с увольнением и выходом на пенсию при условии непрерывной работы в университете не менее 15 лет.

4.15. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области

«Государственный гуманитарно-технологический университет» и иными локальными нормативными актами университета.

4.16. Выплата заработной платы производится: 25 числа – за первую половину текущего месяца, 10 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц.

4.17. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетные листки) каждого Работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются Работникам или направляются по электронной почте (по заявлению Работника) ежемесячно, не позднее чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников.

4.18. Работодатель считает необходимым применять унифицированную и традиционно используемую форму, именуемую «тарификационный список», при исчислении заработной платы педагогических работников структурных подразделений университета, реализующих программы среднего профессионального образования, в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы;

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.19. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды.

5. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.

5.1. В целях закрепления в университете высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста Работников Работодатель обязуется:

5.1.1. Укреплять учебно-материальную базу, обеспечив ее необходимым оборудованием, материалами, учебно-методическими пособиями.

5.1.2. Создавать условия для профессионального роста Работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник имел возможность повышения квалификации по своей специальности.

5.1.3. Проводить Дни открытых дверей (экскурсии) в университете.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры университета, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием представителя работников.

Увольнение работников производится с учетом мотивированного мнения представителя работников университета в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять представителю работников университета проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий Работников при реорганизации университета.

Сокращение численности или штата Работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри университета на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения (совместительства) должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по университету с предупреждением о том Работников не позднее чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей и временных работников.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух Работников из одной семьи одновременно.

5.6. В связи с внедрением профессиональных стандартов необходимость подготовки Работников (дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение) для собственных нужд определяет Работодатель.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, в порядке и в сроки, определяемые Работодателем, при наличии финансовых средств.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Осуществлять через представителя работников проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, информировать Работников о результатах указанных проверок.

6.2. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.3. Рассматривать, в том числе на совместных заседаниях, вопросы, связанные с выполнением настоящего Коллективного договора, условиями и охраной труда Работников университета, вырабатывать меры по их улучшению и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.4.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.4.2. Выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планами мероприятий по улучшению условий труда.

6.4.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.4.4. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.4.5. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.4.6. Разрабатывать (перерабатывать действующие) инструкции по охране труда и обеспечивать ими всех работающих в университете по профессиям и видам работ.

6.4.7. Организовывать в соответствии с требованиями трудового законодательства проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников с их согласия в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.8. Предоставлять возможность представителю работников осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.4.9. Обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.4.10. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения Работников, в том числе руководителей университета, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;
- инструктажей по охране труда;
- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4.11. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств университета в случаях ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

6.4.12. Выдавать Работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей за счет средств университета.

6.4.13. Предоставлять по результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней
- оплата труда в повышенном размере, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.4.14. Обеспечивать принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.4.15. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.17. Обеспечивать тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для Работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

6.4.18. Привлекать в установленном порядке средства Социального фонда России на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

6.5. Работники обязуются не допускать нарушений государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда, в том числе:

6.5.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.5.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования отдельных категорий работников (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обеспечивает обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законодательством.

7.2. Работодатель заключает договоры с медицинским учреждением по проведению диспансеризации, профилактических медицинских осмотров Работников и т.д.

7.3. Работодатель обеспечивает содержание, оснащение оборудованием здравпункта (медсанчасти) университета.

7.4. Работодатель обеспечивает содержание общежитий, состоящих на балансе университета, в надлежащем состоянии, в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.5. Работодатель устанавливает ставку оплаты за проживание в общежитии на основании нормативных правовых документов уполномоченных органов государственной власти, органов местного самоуправления и в соответствии с федеральным законодательством РФ.

7.6. Работодатель оказывает Работникам материальную помощь в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» (представляется по заявлениям Работников).

7.7. Работодатель оказывает Работникам разовую материальную помощь (представляется по заявлениям Работников) в следующих случаях:

в связи с тяжелым материальным положением (нанесением ущерба недвижимому и движимому имуществу вследствие, пожара, потопа, кражи и т.п.);

в связи с тяжелой, длительной болезнью Работника, близких родственников (дети, родители, супруг(а));

в связи со смертью близких родственников Работника (дети, родители, супруг(а), опекун);

в связи со смертью Работника;

в иных случаях, установленных Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет».

7.8. Педагогические работники, проработавшие в образовательной организации длительный срок и увольняющиеся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, имеют право на единовременную премиальную выплату за многолетнюю и безупречную работу в университете, в связи с увольнением и выходом на пенсию при условии непрерывной работы в университете свыше 15 лет в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации) из средств экономии фонда оплаты труда.

7.9. Работодатель создает условия для занятий спортом работников: пользование спортивными тренажерами в тренажерных залах, спортивным оборудованием и инвентарем в спортивных залах и на спортивных объектах университета.

7.10. Работодатель способствует созданию условий для организации питания Работников университета.

7.11. Работодатель обеспечивает сохранение рабочих мест Работников, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации, а также заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

7.12. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров, заключенных с Работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации.

Федерации по контракту, по призыву по мобилизации, а также заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускает прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. В целях материальной поддержки педагогическим и руководящим работникам сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – до двух лет;

до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока ее назначения досрочно – до одного года;

по окончании длительной болезни (не менее 2 месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – до одного года;

возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, – до одного года;

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;

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, – до одного года.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений среднего профессионального образования, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению Работника сохраняется уровень оплаты по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

7.15. Работодатель освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА, в том числе «пробного» ГИА, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.16. Ректору и Работнику, ранее замещавшему должность ректора ГГТУ не менее 10 лет и продолжающему работать в университете в иной должности, производится возмещение расходов на санаторно-курортное лечение на территории Российской Федерации один раз в год с оплатой проезда к месту лечения и обратно. Возмещение расходов осуществляется после предоставления подтверждающих документов за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.17. Работнику, замещающему должность президента университета, устанавливаются социальные гарантии, предусмотренные для руководителей университета законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Московской области.

Работодатель обеспечивает Работника, замещающего должность президента университета кабинетом, оснащенным средствами связи, компьютерной и другой техникой.

В целях осуществления деятельности Работнику, замещающему должность президента университета, на весь срок избрания предоставляется автомашина с водителем, которые закрепляются за ним.

Для осуществления деятельности Работнику, замещающему должность президента университета, предоставляются командировки, в том числе зарубежные, за счет средств университета.

Работнику, замещающему должность президента университета, на весь срок избрания предоставляются гарантии ежегодного санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации один раз в год с оплатой проезда к месту лечения и обратно. Возмещение расходов осуществляется после предоставления подтверждающих документов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Работник, замещающий должность президента университета, имеет право совмещать должности, означенные в штатном расписании университета, кроме должности ректора, в том числе руководящие (заведующего кафедрой, руководителя подразделения, профессора, доцента и др.)

Работник, замещающий должность президента университета, в целях выполнения должностных обязанностей, имеет право бесплатно пользоваться аудиториями, читальными залами, библиотеками, информационными фондами, услугами вычислительных центров, лабораториями университета.

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять рабочие места для трудоустройства выпускников университета;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;
- разрабатывать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста кадров из числа молодежи, для повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;

8.2. Работодатель выплачивает молодым специалистам дополнительные выплаты, установленные законодательством Московской области.

8.3. Работодатель организует:

- проведение спортивного и культурного досуга молодежи.

9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ УПОЛНОМОЧЕННЫМ ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

9.1. Отношения между Работодателем и Работниками (представителем Работников) университета, в соответствии с частью II Трудового кодекса Российской Федерации, строятся на основе принципов социального партнерства и направлены на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сторонами социального партнерства являются Работники и Работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

9.2. Интересы всех Работников университета в социальном партнерстве представляет представитель, избранный из числа Работников университета на конференции Работников

университета тайным голосованием.

9.2.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.2.2. Представитель работников университета пользуется всеми правами, предоставленными избранному в установленном порядке представителю работников и профсоюзной организации трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

9.2.3. Мнение представителя работников при расторжении, изменении условий трудового договора по инициативе Работодателя, а также во всех иных случаях, предусмотренных законодательством, регулирующим трудовые отношения, учитывается в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для учета мнения профсоюзной организации.

9.3. Первичная профсоюзная организация представляет и защищают права и интересы тех Работников, которые являются членами данной первичной профсоюзной организации университета, по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

9.3.1. Работодатель не препятствует представителям первичных профсоюзных организаций посещать подразделения, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах.

9.3.2. Профсоюзные собрания и заседания выборных профорганов в университете проходят в нерабочее время.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1 Работодатель и представитель работников, профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

10.2. Работодатель содействует деятельности представителя работников, первичной профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников в пределах установленных полномочий.

10.3. Работодатель предоставляет бесплатно представителю работников и первичной профсоюзной организации:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- телефонную связь;
- возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений Работников в размере, предусмотренном Уставом данного профсоюза.

10.5. Для осуществления деятельности представителя работников, первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам с учетом

порядка предоставления информации, относящейся к персональным данным и конфиденциальной информации университета.

10.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты университета, затрагивающие права и интересы Работников, с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

10.7. Уполномоченный представитель работников, первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 7-дневный срок рассмотреть по существу предложения и дать по их поводу мотивированные ответы.

10.8. Представитель работников, первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю представление по устранению нарушений трудового законодательства РФ и закона о профсоюзах, предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития университета, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать указанные представления, предложения и проекты положений, разрабатываемые представителем работников, профсоюзной организацией, и предоставлять мотивированные ответы.

10.9. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности Работников обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы Работников, с учетом мнения представителя работников, первичной профсоюзной организации.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников университета, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам университета.

11.3. Каждая из сторон несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение и невыполнение пунктов Коллективного договора, а также за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. По итогам года стороны, подписавшие Коллективный договор, информируют Работников о его выполнении.

11.5. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

11.6. Урегулирование разногласий между Работниками (представителем работников) и Работодателем (представителем Работодателя) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение представителя работников при принятии локальных нормативных актов производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.7. В случае невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

Пропиновано, пронумеровано и
скреплено печатью 23 (двадцать три) листа
Начальник отдела документооборота и
архивоведения управления кадров
О.Г.Малова
О.Г.Малова

