

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Юсупова Надия Геннадьевна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 09.11.2021 10:50:37  
Уникальный программный ключ:  
fc75181d75e60905c012792d6114e1966478178

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области  
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
на 2020-2023 годы

От работодателя:  
ректор ГГТУ

От работников:  
представитель работников ГГТУ



Н.Г.ЮСУПОВА

А.В.РЯБЦЕВ



Дата подписания: 23 ноября 2020 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве социального развития Московской области

## 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».

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 Юсуповой Надии Геннадьевны, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники Государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», представленные полномочным представителем работников в лице Рябцева Алексея Владимировича, действующего на основании протокола конференции работников от 13.11.2017, 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 и членов их семей;
- 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, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

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 (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления Работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков); гарантий и льгот Работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий Работников; участия Работников в управлении организацией; реализации 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. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении университетом.

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 Соглашения 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 2020-2023 годы.

1.10. 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.

1.11. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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 Уставом университета.

2.3. 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.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. 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 РФ, 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.

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

2.7. 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 РФ.

2.8. Гарантии содействия занятости работников.

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

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

2.8.3. 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 ТК РФ.

2.8.4. 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, 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 РФ).

2.8.5. 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 36 Отраслевого регионального соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения в системе образования Московской области на 2020-2022 годы.

2.8.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом первичной профсоюзной организации университета и представителя работников 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.

2.9. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды компенсаций, установленные законодательством РФ.

2.10. Не допускается дискриминация и ограничение в трудовых правах и свободах в соответствии с основаниями, предусмотренными статьёй 3 ТК РФ, а также при наличии ВИЧ статуса у работника.

### **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 ТК РФ), 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

четырнадцать 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 ТК РФ).

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 РФ. 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, принимаемым в соответствии со ст.101 Трудового кодекса РФ с учетом мнения первичной профсоюзной организации 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 РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается (с их письменного согласия и с учетом мнения первичной профсоюзной организации) 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 по письменному распоряжению Работодателя.

3.12. Ежегодные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, графиком отпусков и локальным нормативным актом, регулирующим порядок предоставления указанных отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации 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.

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

- в случае регистрации брака работника – до 6 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – 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 РФ, на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

Продолжительность длительного отпуска составляет один год.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, поданного на имя ректора не позднее чем за 6 месяцев до его наступления, и оформляется приказом ректора университета с учетом мнения первичной профсоюзной организации (представителя работников). Длительный отпуск является неоплачиваемым отпуском.

Предоставляется длительный отпуск, как правило, с начала учебного года.

Разделение отпуска на части не предусматривается. Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Длительный отпуск не продлевается в случае наступления временной нетрудоспособности работника в период нахождения в длительном отпуске

Педагогическим работникам, работающим на условии внешнего совместительства, длительный отпуск не предоставляется.

#### **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, на основе «Положения об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет», утвержденного с учетом мотивированного мнения полномочного представителя работников.

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 работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного действующим Соглашением и минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее - Соглашение и минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью

выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате.

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, производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

Если отпуск своевременно не оплачен, то, по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после дня полной оплаты отпуска.

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. 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.

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

4.8. Средняя заработная плата ректора университета не может превышать средней заработной платы работников университета более чем в 8 раз. Средняя заработная плата проректоров университета не может превышать средней заработной платы работников университета более чем в 5 раз.

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

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

4.10. Фонд экономии заработной платы направляется на премиальные выплаты по итогам работы и на увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.14. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- за работу в выходной или праздничный день;
- за работу в ночное время – в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- за совмещение профессий, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере до 100 % тарифной ставки (оклада) от всего объема работ по вакантной ставке;
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных

4.15. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников университета в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет».

4.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 25 каждого месяца – заработная плата за первую половину месяца и 10 – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений, удержаний и общей денежной суммы, подлежащей выплате, за месяц выдаются или направляются на личную электронную почту работникам за день до выдачи заработной платы.

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

4.18. 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 освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

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

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места;

- осуществлять привлечение иностранных работников в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом и представителем работников.

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации университета в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Увольнение работников, не являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения уполномоченного представителя работников в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Представителю работников (первичной профсоюзной организации) университета проекты приказов о сокращении численности и штата работников, являющихся членами профсоюза, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. 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 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.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.7. В связи с внедрением профессиональных стандартов необходимость подготовки работников (дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение) для собственных нужд определяет работодатель.

В случае увольнения работника по собственному желанию, либо за дисциплинарный проступок по инициативе работодателя, работник возмещает стоимость обучения и другие понесенные работодателем расходы, связанные с обучением (в случае обучения за счет работодателя) пропорционально отработанному времени. Сроки отработки зависят от стоимости обучения и утверждены отдельным локальным нормативным актом работодателя

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения Профсоюза и представителя работников.

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.

5.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего образования, при освоении послевузовских программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре.

## **6. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

Стороны договорились:

6.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Осуществлять через первичную профсоюзную организацию и уполномоченного 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.

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

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников университета, и выработать меры по их улучшению.

6.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и первичной профсоюзной организации вопросы выполнения настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

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

6.7.1. 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).

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

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

6.7.4. 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.

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

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

6.7.7. 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 по их просьбам 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.

6.7.8. Предоставлять возможность членам первичной профсоюзной организации (представителю работников) осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

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

6.7.10. 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.

6.7.11. Обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счет средств университета в случаях приостановки деятельности (закрытия) университета или его подразделений, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

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

6.7.13. 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.

6.7.14. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также 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.

6.7.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.16. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе ограничивать применение труда женщин на работах в ночное время.

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

6.7.18. 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.

6.7.19. 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.

6.7.20. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

6.8. Работники обязуются:

6.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.8.3. 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).

6.8.4. Проходить обязательные предварительные (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. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников университета. В этих целях:

– совместно проводить в университете учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Предоставление жилой площади в специализированном жилищном фонде производить по совместному решению Работодателя и Профсоюза, Представителя работников согласно действующему законодательству. Работодатель обязуется обеспечить 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.

7.3. Ставка оплаты за проживание в общежитии утверждается приказом ректора на основании нормативных правовых документов уполномоченных органов государственной власти и в соответствии с федеральным законодательством.

7.4. Работодатель оказывает работникам разовую материальную помощь в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам ГГТУ (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 (дети, родители, супруг(а), опекун);

- в связи со смертью работника.

7.5. Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей ( в возрасте до 3-х лет), по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

7.6. Работодатель создает условия для занятий работниками спортом.

7.7. Работодатель обязуется организовать питание в столовой (буфетах), расположенных в учебных корпусах университета.

7.8. Работодатель обязуется обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.9. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

7.10. Обеспечить содержание, оснащение оборудованием здравпункта(медсанчасти) университета, приобретение лекарств.

7.11. В целях материальной поддержки педагогических работников и руководителей структурных подразделений среднего профессионального образования, по их заявлению, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу после:

- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения 3-х лет;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части пятой статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.12. 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.

## **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 среди молодежи спортивного и культурного досуга молодежи.

## **9. Защита трудовых прав и интересов работников уполномоченным представителем и профсоюзной организацией.**

9.1. Интересы всех работников университета в социальном партнерстве представляет представитель, избранный из числа работников университета на конференции работников университета тайным голосованием.

9.1.1. Работодатель создает условия для работы, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

9.1.2. Представитель работников трудового коллектива университета пользуется всеми правами, предоставленными профсоюзной организации трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами.

9.1.3. Мнение представителя работников при расторжении, изменении условий трудового договора по инициативе работодателя учитывается в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для учета мнения профсоюзной организации.

9.2. Профсоюзная организация представляет интересы работников, являющихся членами профсоюзной организации университета.

9.2.1. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов посещать подразделения, в которых работают члены профсоюза, для проведения проверок, соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах.

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

## **10. Обязательства уполномоченного представителя работников и профсоюзной организации**

10.1. Представитель работников :

Представляет и защищает права и интересы работников по вопросам, регулирующим социально-трудовые отношения.

Участвует в коллективных переговорах по подготовке, заключению, изменению коллективного договора, имеет право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

#### 10.2. Профсоюзный орган :

Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам .

### **11. Гарантии деятельности профсоюзной организации университета и представителя работников**

11.1. Работодатель, уполномоченный 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.

11.2. Работодатель содействует деятельности уполномоченному представителю работников, профсоюзной организации в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

11.3. Работодатель предоставляет бесплатно уполномоченному представителю работников и 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.

11.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

11.5. Для осуществления деятельности уполномоченному представителю работников и профсоюзной организации и 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.

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

11.7. Уполномоченный представитель работников и Профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-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.

11.8. Уполномоченный представитель работников и 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 Профсоюзной организацией, и предоставлять мотивированные ответы.

11.9. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется в случаях, установленных законодательством, принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права и интересы работников, с учетом мнения Профсоюзной организации и уполномоченного представителя работников.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их Представителями.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

12.5. 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.

12.6. Урегулирование разногласий между работниками (их представителем) и работодателем (их представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представителя органа работников при принятии локальных нормативных актов производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.7. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с федеральным законодательством.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

## **13. Заключительные положения**

13.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие до принятия нового коллективного договора, но не более чем на три месяца по истечении трех лет с момента его принятия.

13.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

При смене формы собственности университета коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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.

13.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

13.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

13.6. Работодатель обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 3-х рабочих дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников университета, путем размещения на официальном сайте [ggtu.ru](http://ggtu.ru). знакомить вновь поступающих работников с ним при приеме на работу.

Коллективный договор принят на конференции работников Государственного образовательного учреждения Московской области «Государственный гуманитарно-технологический университет» 23 ноября 2020 года.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено

печатью

17 (семнадцать) листов

ректор ПГТУ  Н.Г. Юсупова

представитель работников ПГТУ

 А.В. Рябцев

