

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
 Федеральное государственное бюджетное
 образовательное учреждение высшего образования
 «Московский государственный лингвистический университет»
 (ФГБОУ ВО МГЛУ)
 Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
 «Moscow State Linguistic University»
 (MSLU)

Утвержден конференцией
 работников и обучающихся ФГБОУ ВО МГЛУ
 «28» сентября 2020 г.

Протокол от 28.09.20 2020 г. № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2020 - 2023 ГОДЫ

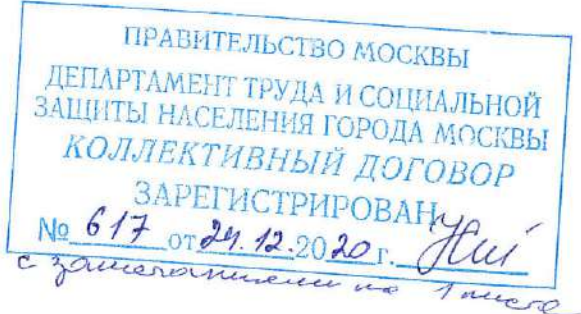
От Работодателя:
 Ректор ФГБОУ ВО МГЛУ

 И. А. Краева
 «28» сентября 2020 г.



От Работников:
 Председатель Первичной профсоюзной
 организации сотрудников и студентов
 МГЛУ


 И. А. Смольяникова
 «28» сентября 2020 г.



Москва
 2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Московский государственный лингвистический университет» (далее – ФГБОУ ВО МГЛУ или Университет) в лице ректора **Краевой Ирины Аркадьевны** (далее – Работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны, и Работниками Университета, в лице председателя Первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ФГБОУ ВО МГЛУ **Смольянской Ирины Анатольевны**, действующего на основании Положения о профсоюзной организации работников и обучающихся ФГБОУ ВО МГЛУ, с другой стороны.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулируемыми трудовые и связанные с ними правоотношения, федеральными законами от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы» (далее – Соглашение, ОС), Московским трехсторонним соглашением на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 19.09.2018 (далее - Московское трехстороннее соглашение), Уставом Университета, и иными нормативными правовыми актами соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Университета и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда и эффективной системы социально-трудовых отношений, способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов сторон Договора, стабильной деятельности Университета, упрочению его престижа и деловой репутации.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Университета, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и на тех, которые поступят на работу после его заключения.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Положения Договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, касающихся вопросов оплаты труда Работников, соблюдения норм охраны труда, режима труда и отдыха, социальной сферы.

1.6. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице его представителя – ректора Университета Краевой Ирины Аркадьевны;

Работники и обучающиеся Университета в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников и обучающихся ФГБОУ ВО МГЛУ (далее – профсоюзный комитет Университета, Профком, ПШО) Смольяниковой Ирины Анатольевны.

1.7. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках трудового и образовательного законодательства по всем вопросам деятельности Университета, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по вопросам, относящимся к их компетенции. При возникновении коллективных трудовых споров Работодатель и Профком выявляют причины их возникновения и прилагают необходимые усилия для их урегулирования путем переговоров.

1.8. Отношения между Работодателем и Профкомом, не урегулированные настоящим Договором, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза 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 Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

1.10. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.11. Проекты локальных нормативных актов Университета, касающиеся трудовых, социальных и иных связанных с ними отношений, разрабатываются с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

По инициативе Работодателя Профком может быть привлечен к участию в разработке проектов локальных нормативных актов.

1.12. Работодатель рассматривает предложения Профкома, изложенные письменно, по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Университете, и в месячный срок представляет Профкому свое мотивированное заключение.

1.13. Нормы Договора, регламентирующие правоотношения между Работодателем и Работниками Университета, применяются по аналогии также в его структурных подразделениях во взаимоотношениях между руководителями и Работниками независимо от прямого упоминания об этом в отдельных пунктах Договора.

1.14. В случае вступления в силу законодательных и иных правовых актов Российской Федерации, улучшающих положение Работников Университета по сравнению с условиями Договора, применяются новые правовые нормы.

1.15. В случае вступления в силу законодательного или нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным настоящим Договором, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

До заключения трудового договора работодатель знакомит работника под роспись с Уставом Университета, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными

правовыми актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовой договор с лицами, поступающими на работу в Университет, заключается с учетом требований, определенных ст. 213 ТК РФ и ограничений, определенных ст. 351.1 ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 ТК РФ. В трудовом договоре (эффективном контракте) должны быть конкретизированы трудовые обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

2.4. В случае изменения определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца, и заключить с работником соответствующее дополнительное соглашение (статья 74 ТК РФ).

При переводе работника с трудового договора на эффективный контракт, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем до введения в Университете эффективного контракта, при заключении дополнительного соглашения, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки, сроком, на который заключается эффективный контракт, является срок заключения трудового договора.

2.5. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. С педагогическими работниками трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

2.7. Педагогическими работниками в настоящем Коллективном договоре являются: педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу; педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, учителя, методисты Предуниверситария Университета.

2.8. Обобщенное понятие «педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу» применяется в настоящем Коллективном договоре в отношении работников, занимающих в

Университете должности преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан факультета (директор института).

2.9. Обобщенное понятие «научные работники» применяется в настоящем Коллективном договоре, как это установлено приказом Минобрнауки России от 2 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса», в отношении работников, занимающих в Университете должности: директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в структуре Университета, заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории) в структуре Университета, директор (заведующий, начальник) отделения (института, центра), находящегося в составе научно-исследовательского подразделения Университета, заведующий (начальник) научно-исследовательского отдела (лаборатории) в составе научно-исследовательского подразделения Университета, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, младший научный сотрудник.

2.10. С научными работниками трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьями 332 и 336.1 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (за исключением случаев, указанных в статьях 332 и 336.1 ТК РФ), которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и локальных нормативных актов работодателя.

2.11. С педагогами-психологами, социальными педагогами, педагогами дополнительного образования, учителями, методистами Предуниверситария Университета трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок, срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.12. В случае заключения срочного трудового договора, в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ.

2.13. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.14. Проведение аттестации педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), осуществляется в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным приказом Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293.

2.15. Проведение аттестации иных педагогических работников в Университете в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с Профкомом.

2.16. Проведение аттестации работников, занимающих должности научных работников в Университете в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 мая 2015 г. № 538 и Положением о проведении аттестации научных работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем с учетом мнения Профкома.

2.17. Проведение аттестации работников Университета, кроме ректора, проректоров, педагогических и научных работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется в порядке, определяемом Положением об аттестации работников, принимаемым работодателем с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется:

2.18. Осуществлять прием работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства только в

том случае, когда преподаватели, для которых Университет является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой.

2.19. Устанавливать предельную индивидуальную годовую норму учебной нагрузки педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на одну ставку заработной платы в объеме, не превышающем в учебном году 900 часов. Для работников, занимающих должности педагога дополнительного образования, учителя Предуниверситария, устанавливать норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

2.20. Распределять равномерно учебную нагрузку между педагогическими работниками кафедры, занимающими одинаковые должности.

2.21. При распределении учебной нагрузки приоритетное право предоставляется преподавателям, находящимся в штате Университета.

Планировать при составлении расписания учебных занятий педагогическому работнику в один день не более 6 часов аудиторных занятий.

2.22. Не планировать работу преподавателей с обучающимися заочной формы обучения и сдачу экзаменов обучающимися всех форм обучения в воскресные и нерабочие праздничные дни.

2.23. Не допускать в расписании преподавателя работу в один день в разных корпусах Университета (либо не более одного перехода из корпуса в корпус).

2.24. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, когда длительные перерывы между занятиями при составлении расписания устанавливаются по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

2.25. По согласованию с педагогическим работником, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения Профкома (статья 105 ТК РФ).

2.26. При составлении расписаний учебных занятий предусматривать возможность составления его таким образом, чтобы предоставлять педагогическим работникам один свободный от проведения учебных занятий

день в неделю для выполнения работником методической и/или научной работы.

2.27. Знакомить каждого педагогического работника с объемом учебной нагрузки за два месяца до изменения этой нагрузки в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

2.28. Создавать условия для профессионального роста работников, предоставляя возможность повышения квалификации по специальности не реже одного раза в три года за счет средств работодателя в объеме не менее 16 часов.

2.29. Согласовывать с Профкомом все вопросы, связанные с реорганизацией Университета, сокращением численности или штата работников, а также изменением условий труда работников.

2.30. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, 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.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Университета: сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней, 60 и более человек в течение 60 календарных дней, 100 и более человек в течение 90 календарных дней; увольнение 10 и более процентов работников вуза в течение 90 календарных дней.

2.31. Учитывать преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении численности или штата работников согласно статье 179 ТК РФ: с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы в Университете трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме того, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательной организации, при направлении на обучение работодателем;

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- молодые преподаватели, имеющие стаж работы менее одного года;

- награжденные государственными наградами.

2.32. При сокращении численности или штата работников (за исключением педагогических работников), трудовые договоры с работниками, для которых Университет является основным местом работы, могут быть расторгнуты только после расторжения трудовых договоров с работниками, выполняющими работу по совместительству.

2.33. После предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата предоставлять работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

2.34. Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение учебного года, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.35. Расторгать трудовой договор с работником-членом Профсоюза по инициативе работодателя с предварительного согласия Профкома.

Работодатель имеет право:

2.36. Выплатить работнику дополнительное выходное пособие в размере не более двух его среднемесячных заработных плат, в случае его увольнения по соглашению сторон.

Профком обязуется:

2.37. Содействовать созданию благоприятной атмосферы среди работников, соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

2.38. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качества труда.

2.39. Осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза.

2.40. Предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза.

2.41. Представлять и защищать трудовые права работников-членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Стороны совместно:

2.42. Проводят консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников и могут заключать соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, и переквалификацию высвобождаемых работников с оплатой за счет средств Университета.

2.43. Разрабатывают мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Университете.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиком работы.

3.2. В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются, в частности, режим рабочего времени и времени отдыха (если он отличается от общих правил, действующих в Университете). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2.1. Для административно-управленческого, инженерно-технического, и прочего обслуживающего персонала установлена пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг — с 9-00 до 18-00, перерыв для отдыха и питания 45 мин. в установленное в подразделениях время в период с 12-00 до 15-00.

Продолжительность рабочего дня в пятницу — с 9-00 до 16-45, перерыв для отдыха и питания 45 мин. в установленное в подразделениях время в период с 12-00 до 15-00.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работника не включается.

3.2.2. Для работников из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями по скользящему графику. Время начала и окончания работы, время перерыва в работе для отдыха и питания определяется в соответствии с расписанием учебных занятий руководителем структурного подразделения и утверждается ректором. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работника не включается.

3.2.3. Для педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, учителя, методисты Предуниверситария Университета) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем – воскресенье. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работника не включается.

Для педагогических работников режим работы устанавливается в соответствии с графиком учебных занятий (расписанием учебных занятий).

Дни недели (периоды времени, в течение которых Университет осуществляет свою деятельность), свободные для педагогического работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. и может находиться вне Университета.

В период каникул обучающихся работники, не убывшие в отпуск, выполняют свои должностные обязанности: осуществляют педагогическую, методическую, научную, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы.

3.2.4. Для работников из числа медицинского персонала устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: пятидневная рабочая неделя продолжительностью 39 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня с понедельника по четверг — с 9-00 до 18-00, перерыв для отдыха и питания 1 час в установленное в подразделениях время в период с 12-00 до 15-00.

Продолжительность рабочего дня в пятницу — с 9-00 до 17-00, перерыв для отдыха и питания 1 час в установленное в подразделениях время в период с 12-00 до 15-00.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работника не включается.

3.3. Для лиц, принимаемых на должность водителя в Университет, может устанавливаться сменная работа в соответствии со статьей 103 ТК РФ.

При сменной работе Работнику устанавливается 5-дневная рабочая неделя общей продолжительностью 40 часов с 2-мя выходными днями – суббота и воскресенье.

Работнику устанавливается сменный режим работы в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем (Приложение 1). Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

Продолжительность смены Работника составляет 8 часов. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха Работника вместе с временем перерыва для отдыха и питания составляет 16 часов. Перерыв для отдыха и питания составляет 1 час, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания определяется графиком сменности.

В Университете устанавливается две смены в течение суток:

- I смена: начало - 06 часов 00 минут; окончание - 15 часов 00 минут;

- II смена: начало - 13 часов 00 минут; окончание - 22 часа 00 минут.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

3.6. По распоряжению работодателя при необходимости отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени в порядке, определенном статьей 101 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Университета.

3.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также ректора, проректоров, руководителей структурных подразделений Университета и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

3.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право в выборе новой даты начала отпуска.

3.12. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющее не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных ПК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.13. Научным работникам, имеющим ученую степень и занимающим должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрено наличие ученой степени, устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: кандидатам наук - 36 рабочих дней, а докторам наук - 48 рабочих дней.

Согласно статье 120 ТК РФ продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется не в рабочих, а в календарных днях, исходя из чего при предоставлении и оплате отпусков указанных выше научных работников необходимо исходить из продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска для кандидатов наук 42 календарным дням, а для докторов наук - 56 календарным дням.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется:

3.13. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, учебным расписанием, индивидуальными учебными планами, графиком сменности и иными локальными нормативными актами.

3.14. Устанавливать для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, инженерно-технического персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.15. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников - 36 часов в неделю;
- для медицинских работников – 39 часов в неделю.

3.16. Устанавливать время, свободное для педагогического работника от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и планом работы, работник может использовать это время для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т. п. и может находиться вне Университета.

3.17. Утверждать график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года с учетом мнения Профкома.

3.18. Предоставлять ежегодные отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков. График отпусков является обязательным для исполнения

как работниками, так и работодателем. Перенесение или продление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется только в порядке, определенном статьей 124 ТК РФ.

3.19. Разделять отпуск на части или переносить его полностью на следующий рабочий год только с согласия работника.

3.20. Предоставлять работникам, имеющим путевки на санаторно-курортное лечение и реабилитацию, очередные отпуска вне графика отпусков при предъявлении подтверждающих документов установленного образца.

3.21. Учитывать при составлении графика отпусков пожелания супругов, работающих в Университете, об одновременном предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.22. Работникам, совмещающим работу с получением среднего и высшего профессионального образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

3.23. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на условиях, определенных статьей 185.1 ТК РФ.

3.24. Предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет — освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ.

3.25. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ — до 40 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;

- по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) — до 5 календарных дней в году;

- для сопровождения детей-первоклассников в школу – 1 календарный день в первый день учебного года.

3.26. Предусмотреть возможность предоставления педагогическим работникам дополнительного отпуска сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с сохранением места работы (должности) в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом Университета.

Объем учебной нагрузки сохраняется 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 случая ликвидации Университета.

3.27. Выплачивать по письменному заявлению работника денежную компенсацию за часть отпуска, превышающую 28 календарных дней при наличии финансовой возможности, а также возможности обеспечения работника работой.

3.28. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

Профком обязуется:

3.29. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников.

3.30. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов Профсоюза в государственных органах по рассмотрению трудовых споров.

3.31. Информировать трудовой коллектив по вопросам организации отдыха.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1 Система оплаты труда работников Университета, включая размеры ставок, должностных окладов, доплат и надбавок, выплат компенсационного характера, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и премирования, устанавливаются настоящим Договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.2 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Университете системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Университета и других локальных нормативных актов.

4.3. Выплата заработной платы производится дважды в месяц: за первую половину месяца — не позднее 18-20 числа текущего месяца за вторую половину месяца — не позднее 3-5 числа следующего месяца путем перечисления на банковскую карту национальной платежной системы МИР на карточные счета работников, открытые в кредитной организации (учреждении банка), с которой у Университета заключен соответствующий договор (соглашение), в валюте Российской Федерации (в рублях). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Исключение составляет выплата заработной платы работникам Университета, не успевшим открыть карточный счет в кредитной организации (учреждении банка) ко дню выплаты им заработной платы. Срок выплаты заработной платы в кассе Университета 3 рабочих дня начиная с 18 числа каждого месяца. Премияльные выплаты могут перечисляться в иные сроки.

Заработная плата за первую половину месяца не может быть менее 40 процентов размера месячной заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (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 задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в соответствии со статьей 236 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности, а также недопущение какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.5. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работников, зафиксированной в трудовых договорах, на процент индексации фонда оплаты труда.

4.6. При выплате заработной платы выдавать работнику расчетный листок по его запросу с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров иных сумм, начисленных работнику и удержанных, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.7. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации Работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.9. В Университете установлены виды оплаты труда для всех категорий Работников, в том числе для офицеров – преподавателей Военного учебного центра Университета и работников Предуниверситария – в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО МГЛУ.

4.9.1. Должностной оклад не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.9.2. Стимулирующие выплаты – устанавливаются в целях поощрения Работников за выполненную работу. Порядок и критерии назначения стимулирующих выплат определяется локальным нормативным актом Университета.

Работнику при приеме на работу может устанавливаться персональная стимулирующая выплата приказом ректора Университета по представлению руководителя подразделения.

Молодым преподавателям по представлению руководителей структурных подразделений приказом ректора устанавливаются персональные стимулирующие надбавки для создания условий профессиональной и социальной адаптации молодого преподавателя и его эффективного включения в научно-исследовательскую педагогическую деятельности.

4.9.3. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии, по независящим от ФГБОУ ВО МГЛУ причинам, стимулирующие выплаты могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок по приказу ректора по согласованию с Профкомом.

4.9.4. Компенсационные выплаты производятся при выполнении работ в следующих условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации - его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ (статья 151 ТК РФ);

- для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) - доплата за замещение временно отсутствующего Работника на условиях почасовой оплаты. Размер почасовой доплаты устанавливается отдельным приказом ректора Университета;

- при сверхурочной работе оплата производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ);

- при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада) (статья 154 ТК РФ);

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится не менее чем в двойном размере:

- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада);

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.9.5. Работникам, допущенным к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются процентные надбавки к должностному окладу в соответствии с порядком, определенным действующим законодательством и локальным нормативным правовым актом Университета.

4.10. Для офицеров-преподавателей Военного учебного центра Университета установлены следующие виды оплаты труда:

- денежное довольствие в соответствии с законодательством Российской Федерации и приказами Министра обороны Российской Федерации;

- стимулирующие выплаты;

- компенсационные выплаты;

- премиальные выплаты.

4.11. При наличии свободных денежных средств, в целях повышения социальной защищенности работников, Университетом могут быть установлены выплаты социального характера в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО МГЛУ, в т.ч.

- материальная помощь в связи с тяжелым материальным положением (решение о выплате и размере материальной помощи принимает ректор Университета по заявлению работника и ходатайству непосредственного руководителя подразделения;

- поддержка неработающих одиноких пенсионеров, вышедших на пенсию из Университета (список пенсионеров и размер выплаты утверждается Ученым советом);

- материальная помощь, связанная со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) по заявлению работника с предоставлением подтверждающих документов;

- в связи с выходом на пенсию;

- в других случаях по решению ректора Университета.

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.13. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель выплачивает неоспариваемую Университетом сумму.

4.14. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.15. Размер удержаний из заработной платы:

4.15.1. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся Работнику.

4.15.2. При удержании из заработной платы Работника по нескольким исполнительным документам, за Работником сохраняется 50 процентов его заработной платы.

4.15.3. Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, при возмещении вреда в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы Работника в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.15.4. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Профком обязуется:

4.16. Направлять работодателю мотивированное мнение:

- по запрошенным у Профкома работодателем проектам локальных нормативных актов, приказов и документов, устанавливающих систему оплаты труда (частью 4 статьи 135 ТК РФ);

- при утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
 - при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (частью 3 статьи 147 ТК РФ);
 - о привлечение работников к сверхурочным работам, в случаях не предусмотренных частью 2, 3 статьи 99 ТК РФ (часть 4 статьи 99 ТК РФ);
 - о привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, в случаях не предусмотренных частями 2 - 4 статьи 113 ТК РФ (часть 5 статьи 113 ТК РФ).
- 4.17. Участвовать в рассмотрении вопросов начисления, индексации заработной платы.
- 4.18. Информировать трудовой коллектив по вопросам оплаты труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 5.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации ежегодное выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения охране труда, медицинских осмотров работников Университета, .
- 5.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение охране труда, санаторно-курортное лечение работников, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Университете в соответствии со статьей 212 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».
- 5.4. Осуществлять контроль содержания и технического состояния зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов Университета.
- 5.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

5.6. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работнику.

5.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, не менее 4 процентов ставки (оклада) (статья 147 ТК РФ), а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени — не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ) и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ), установленные в соответствии Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.9. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

5.10. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Университета, в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами.

5.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

5.12. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр (обследование), обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом.

5.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза в проведении контроля, за состоянием охраны труда в Университете. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Университете, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

5.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза в проведении контроля состояния охраны труда в Университете. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.16. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

5.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры на рабочих местах (в учебных аудиториях, кабинетах и других помещениях) ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению Профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

5.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

5.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников университета от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса с участием представителей Профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

5.21. Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением.

В случае трудового увечья, полученного работником в результате несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в

соответствии с порядком, предусмотренным Московским трехсторонним соглашением, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

5.22. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования Российской Федерации, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (ст. 228 ТК РФ).

5.23. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда преподавателей физической культуры, регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

5.24. Обеспечивать наличие аптечек для оказания первой помощи работникам и обучающимся.

5.25. Обеспечивает место и время для приема пищи работникам и обучающимся Университета.

5.26. Работодатель по согласованию с Профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение охране труда один раз в три года в Университете;
- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

5.27. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в порядке и размере, определенном статьей 157 ТК РФ.

Работники обязуются:

5.28. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Университета.

5.29. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.30. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.31. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, согласно ст. 213 ТК РФ.

5.32. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда ППО о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

5.33. Извещать немедленно Ректора Университета о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления.

5.34. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

Профком обязуется:

5.35. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда, комиссию по специальной оценке условий труда и др.

5.36. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Университете силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих ППО.

5.37. Заслушивать на заседаниях Профкома отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении условий Договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

5.38. Принимать участие в работе создаваемых в Университете коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов Университета к новому учебному году;
- на готовность объектов к осенне-зимнему отопительному сезону;

- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве, не связанных с производством, во время образовательного процесса с обучающимися, в помещении общежития и на территории Университета;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

5.39. Профком рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны совместно:

5.40. Обеспечивают работу в Университете коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома.

5.41. Осуществляют совместно с уполномоченными по охране труда ППО контроль состояния условий и охраны труда, выполнением настоящего Договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

5.42. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

5.43. Обеспечивают:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда в Университете и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности; уполномоченных ППО по охране труда; представителей ППО в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и во время

образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке аудиторий, лабораторий, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке зданий на готовность к новому учебному году и других комиссий.

5.44. Осуществляют контроль безопасности жизнедеятельности в Университете, состояния условий и охраны труда, выполнения Коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

5.45. Контролируют выполнение предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда ППО.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

6.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации для начисления страховых взносов всем работникам Университета.

Информировать работников по их запросу о начисленных и уплаченных страховых взносах в их пользу.

6.4. Выделять средства от приносящей доход деятельности на оздоровление работников, социальные программы (дополнительное пенсионное обеспечение, медицинское страхование, санаторно-курортное лечение) (пункт 9.5. ОС) при наличии таких финансовых возможностей Университета.

6.5. Предоставлять работникам бесплатно спортивный зал для занятий физкультурой и спортом в свободное от образовательного процесса время.

6.6. Проводить культурно-просветительную работу, организуя льготные поездки и экскурсии для работников при наличии финансовых возможностей.

6.7. Осуществлять исходя из финансовых возможностей Университета финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, День защитника Отчества 23 февраля, Международного женского дня 8 Марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат Университета.

6.8. Предоставлять новогодние подарки и билеты на новогодние елки для детей в возрасте до 12 лет работников, в т.ч. из числа одиноких матерей (отцов), многодетных родителей и родителей ребенка-инвалида.

Профком обязуется:

6.9. Осуществлять контроль расходования средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссии по обязательному социальному страхованию.

6.10. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и их семей.

6.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза.

6.12. Информировать трудовой коллектив по вопросам социальной защиты.

6.13. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в Университете, в том числе за качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

Стороны совместно:

6.14. Ежегодно по окончании финансового года информируют работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях Профкома, о расходовании бюджетных средств, направляемых на социальные нужды работников за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об их использовании.

6.15. Принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными наградами, знаками отличия работников.

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

7.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников — независимо от

членства в Профсоюзе. Председатель Профкома представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Университета (пункт 2.3.2. ОС).

7.3. Председатель Профкома входит в состав соответствующего ученого совета по должности.

7.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации научных и педагогических работников, по специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и пр.

7.5. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает локальные нормативные акты по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО МГЛУ, Соглашение по охране труда и др.).

7.6. Работодатель по согласованию с Профкомом принимает решения по следующим вопросам:

- установления систем оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (статья 135 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра норм труда (в т. ч. педагогической нагрузки работников) (статья 162 ТК РФ);
- утверждения формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- установления размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- повышения оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- разделения рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- разрешения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- применения и снятия дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
 - определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - разработки инструкций по охране труда;
 - расследования несчастных случаев;
 - расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ);
 - оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
 - выдвижения работников на правительственные награды;
- др. вопросы.

7.7. Работодатель безвозмездно предоставляет Профкому помещение по адресу Университета, оргтехнику, средства связи (номер телефона), а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома (статья 377 ТК РФ).

7.8. Работодатель ежемесячно перечисляет членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов Профсоюза в течение 3-х рабочих дней после выплаты заработной платы (статья 377 ТК РФ).

7.9. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях Университета — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в Университете; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

7.10. Работодатель оплачивает труд освобожденного председателя Профкома в зависимости от МРОТ в месяц (часть 7 ст 377 ТК РФ).

7.11. Председателю Профкома, не освобожденному от основной работы в Университете, занимающему должность профессорско-преподавательского состава, может устанавливаться учебная нагрузка в объеме на 50 часов ниже среднего объема учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, при условии членства в профсоюзной организации не менее 50 процентов общей численности работников Университета.

7.12. Работодатель признает работу на выборной должности председателя Профкома, а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Университета и учитывает ее при поощрении, аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантной должности педагогического работника, при разработке внутренних положений по рейтингам факультетов и кафедр.

7.13. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками Профкома социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в Университете.

7.14. Работодатель освобождает членов Профкома и уполномоченных по охране труда от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.15. Работодатель освобождает внештатных инспекторов труда от основной работы на время обучения и предоставляет необходимое время в месяц для выполнения возложенных на них полномочий с сохранением среднего заработка.

7.16. Работодатель включает Профком для обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ППО ежемесячно денежные средства из заработной платы.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- охраной труда;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

8.4. Обеспечивать выполнение условий настоящего Договора.

8.5. Участвовать в формировании системы внутреннего контроля соблюдения трудового законодательства и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.6. Содействовать поддержанию психологически здоровой атмосферы в коллективе и предотвращению возникновения коллективных трудовых споров при условии выполнения Договора.

8.7. Оказывать содействие в подготовке документов при обращениях в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд) для членов Профсоюза бесплатно, для работников, не являющихся членами Профсоюза, на возмездной основе.

8.8. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.9. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Содействовать оздоровлению детей работников Университета.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников.

8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти города Москвы, осуществляющим функции в сфере труда.

9.2. Текущий контроль выполнения Коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

9.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иные виды ответственности, установленные

законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

9.4. Профком отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Стороны совместно:

9.5. Обеспечивают реальное выполнение и действенный контроль выполнения Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.6. Разрабатывают и утверждают решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

9.7. Проводят обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываются в его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

9.8. Разъясняют положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам Университета.

9.9. Представляют другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля выполнения условий Коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В срок до 30 дней со дня подписания Коллективного договора работодатель и Профком доводят содержание Коллективного договора до сведения всех работников Университета под роспись.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений в Коллективный договор) на официальном сайте Университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.2. Каждый вновь принимаемый на работу работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Договором с учетом изменений под роспись.

10.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет (статья 43 ТК РФ).

При необходимости в Коллективный договор вносятся изменения в установленном законодательством Российской Федерации порядке (статья 44 ТК РФ).

Изменения в Коллективный договор в период между конференциями вносятся дополнительными соглашениями между Университетом и Профкомом без утверждения конференцией при наделении председателя профкома правом вносить изменения от имени трудового коллектива (представлять коллектив работников).

10.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

10.7. Предлагаемые изменения в настоящий Договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

10.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный лингвистический университет»

Утверждаю

График сменности № _____ -ГС

На _____ 20 ____ г.

Ректор _____ И.А. Краева
(подпись)

« ____ » 20 ____ г.

Структурное подразделение: _____ Автотранспортный отдел

Дата формирования документа _____

Общая продолжительность рабочей недели – 40 часов
 Продолжительность смены – 8 часов
 Перерыв для отдыха и питания – 1 час
 Количество смен в течение суток – 2
 Количество работников в каждой смене – 2 человека, всего в сменах – 4 человека

Условные обозначения:

- I – первая смена
- II – вторая смена
- В – выходной день
- О – ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- А – отпуск без сохранения заработной платы

<p>I – первая смена: начало – 06.00 окончание – 15.00 перерыв для отдыха и питания – с 10.00 до 11.00 Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания – 16 часов</p>	<p>II – вторая смена: начало – 13.00 окончание – 22.00 перерыв для отдыха и питания – с 17.00 до 18.00 Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания – 16 часов</p>
---	--


№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность (профессия)	С графиком сменности раб. ознакомлен																															
			Дата																															
1			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
2																																		
3																																		
4																																		

График составил _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Мнение профсоюза работников ФГБОУ ВО МГЛУ учтено. Протокол заседания первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО МГЛУ от _____ № _____

Прошито и пронумеровано 38 листов

Ректор ФГБОУ ВО МГЛУ


И. А. Краева



Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов МГЛУ


С. М. Собыяникова

