

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ПИЩЕВЫХ ПРОИЗВОДСТВ»**

ПРИНЯТО  
Конференцией  
работников и обучающихся МГУПП  
23 октября 2019 г., протокол № 1

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ МГУПП  
на 2019-2022 гг.**

Работодатель:

Ректор


  
М.Г. Балыхин

«23» октября 2019 г.

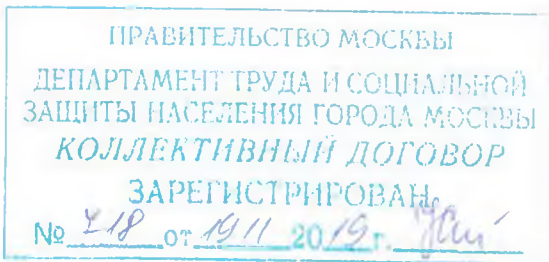
М.П.



Представительный орган  
работников в лице  
(протокол от «29» августа 2019 г.  
№ 01)

  
Н.В. Лабутиной

«23» октября 2019 г.



Москва, 2019

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный гуманитарно-экономический университет» (далее – Университет, МГУПП, работодатель).

Коллективный договор (далее — коллективный договор) является локальным нормативным актом, заключенным между работниками МГУПП, в лице их представителя, и работодателем, регулирующим социально-трудовые отношения в МГУПП.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

МГУПП, в лице ректора Балыхина Михаила Григорьевича, действующего на основании Устава МГУПП,

работники университета, в лице председателя представительного органа работников.

1.3. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего коллективного договора:

- согласование, предварительное согласие и учет мотивированного мнения профсоюза Университета при принятии работодателем решений в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов Университета;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора и контроль над его исполнением;

- иные формы в соответствии с действующим законодательством, Уставом университета, коллективным договором, локальными нормативными актами Университета.

1.4. Цели и задачи Коллективного договора:

Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств в сфере труда между работниками и работодателем, соблюдения

требований законодательства о труде и положений настоящего договора; обеспечения социальной защиты работников Университета, повышения их жизненного уровня; проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей; реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Университета, предусмотренной его Уставом;

- защиты прав и интересов работников Университета, в том числе коллективных интересов;

- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;

- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;

- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, трудовым коллективом и отдельными работниками, входящими в представительный орган работников;

- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;

- создания премиальной системы заработной платы и иных мер материального стимулирования работников;

- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий на основе специально создаваемых фондов.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Университета.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. В коллективном договоре предусматриваются дополнительные, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей Университета, льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

## **2. Обязательства сторон коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и социально-экономических интересов работников Университета**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Университета и необходимость улучшения социально-экономического положения работников, работодатель и представительный орган работников Университета договорились о нижеследующем:

2.1. Работодатель и представительный орган работников обязуются:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности Университета, конкурентоспособности выпускников Университета.

2.1.2. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать после взаимных консультаций и обсуждений работодателя с представительным органом работников Университета. Все спорные вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия.

2.1.3. В случае возникновения индивидуальных и коллективных трудовых споров способствовать их объективному рассмотрению.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Соблюдать требования Устава Университета и Правил внутреннего трудового распорядка Университета.

2.2.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Университете правилами, нормами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности.

2.2.3. Своей деятельностью не допускать нанесения материального ущерба Университету и ущерба его деловой репутации, способствовать его процветанию.

2.2.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу Университета, обеспечивать их сохранность.

2.2.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в помещениях Университета. Участвовать на добровольной основе не реже одного раза в год в организуемых администрацией и представительным органом работников мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Университета.

2.2.6. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Университета.

2.2.7. Соблюдать режим запрета курения на территории и в помещениях Университета.

2.2.8. Своим личным примером воспитывать у обучающихся чувство патриотизма, гордости за свою профессию и Университет, прививать им нормы порядочности.

2.2.9. Использовать свое рабочее время для производительного труда, соблюдать производственную дисциплину, обеспечивать качество работы.

2.2.10. Осуществлять мероприятия, направленные на предупреждение административных правонарушений, выявление и устранение причин и условий, способствующих их совершению.

2.2.11. Соблюдать права Университета на интеллектуальную собственность.

2.2.12. Участвовать в обучении действиям в условиях чрезвычайных ситуаций, в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, которые могут возникнуть в Университете, в работе по выявлению и устранению условий, способствующих осуществлению террористической деятельности на территории Университета.

2.2.13. Активно участвовать в проводимых работодателем совещаниях, в том числе с обязательным обсуждением вопросов Коллективного договора, выполнения Правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.14. Разрешать трудовые споры в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.15. Добросовестно относиться к повышению своей квалификации.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.2. Осуществлять полную и своевременную выплату заработной платы работникам.

2.3.3. Информировать трудовой коллектив Университета на проводимых конференциях о состоянии финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении Университета, предоставлять оперативную информацию по указанным вопросам представительному органу работников по соответствующим запросам.

2.3.4. Не допускать какую-либо деятельность, наносящую ущерб образовательному процессу.

2.3.5. Своевременно информировать работников Университета (путем издания приказов, распоряжений, размещения информации на информационных стендах и официальном сайте Университета в сети «Интернет» <http://www.mgupp.ru/>) по следующим вопросам:

- основные задачи по обеспечению деятельности Университета;
- анализ эффективности работы по отдельным направлениям;
- решение социальных проблем, меры по правовой защите работников;
- финансовое положение Университета, перспективы развития;
- иным вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников и (или) влияющим на их социально-экономическое положение.

2.3.6. В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

2.3.7. В соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации учитывать мнение представительного органа работников

при решении соответствующих персональных кадровых и иных вопросов с официальным информированием представительного органа работников о принятых мерах и решениях.

2.3.9. Организует получение педагогическими работниками Университета дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.4. Представительный орган работников обязуется:

2.4.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Университета.

2.4.2. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе Университета.

2.4.3. Содействовать предотвращению в структурных подразделениях Университета коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.4.4. Оказывать представительному органу работников помощь в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.5. Организовывать консультации для работников по экономическим и правовым вопросам.

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

### **3. Трудовые отношения**

#### **3.1. Трудовой договор**

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.1.1. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников Университета регулируются действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Минобрнауки России, Уставом МГУПП, настоящим коллективным договором и другими локальными нормативными актами Университета.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора. Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен

под роспись с Уставом Университета, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Университета, со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом требований Положения об оплате труда работников МГУПП, принятого на Конференции работников и обучающихся Университета.

3.1.4. Приказ о приеме объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Университета заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

3.1.6. Заключению трудового договора при замещении должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (за исключением должностей директора института, заведующего кафедрой), отдельных должностей научных работников, а также переводу на такую должность, предшествует конкурсный отбор, который проводится в порядке, предусмотренном Положением о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Университета, и Положением о порядке проведения конкурса на замещение должностей научных работников Университета.

3.1.7. Должности директора института и заведующего кафедрой являются выборными. Процедура избрания директора института и заведующего кафедрой определяется Положением о выборах директора института и заведующего кафедрой Университета.

3.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.1.9. Работники университета, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым

договором, могут замещать в Университете на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.2. При заключении трудового договора Работодатель обязуется:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

3.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (в том числе, изменение учебных планов, образовательных программ, контингента обучающихся), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением изменения трудовой функции работника в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

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



соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

### 3.4. Гарантии при сокращении численности или штата работников

3.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Университета и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом выборный орган первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров). В случае если решение о сокращении численности или штата работников Университета может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.4.2. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- персонально предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца с разъяснением ему установленных законодательством гарантий и компенсаций;

- регулярно (не реже трех раз) в этот период под роспись предоставляет работнику для перевода его на другую работу список вакантных должностей, соответствующих квалификации работника, и вакантных нижестоящих должностей или нижеоплачиваемых работ, которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях. Работодатель обязан предлагать работнику вакантные должности, имеющиеся у него в данной местности.

3.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

3.5. Трудовые функции могут выполняться работником вне места нахождения Университета, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет». Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя является дистанционной работой.

3.5.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

3.5.2. Трудовой договор о дистанционной работе и соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя.

3.5.3. Содержание трудового договора о дистанционной работе, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

## **4. Рабочее время**

### **4.1. Общие положения о рабочем времени работников**

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников университета определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Работодатель устанавливает продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников Университета.

4.1.2. Режим работы педагогических работников в Университете определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МГУПП, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных соответствующими приказами Минобрнауки России, регулируемыми особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусматривающими право педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в Университете, так и за его пределами;

4.1.3. Виды учебной нагрузки педагогических работников распределяются в соответствии с должностью и квалификацией педагогического работника в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени профессорско-преподавательского состава в учебном году из расчета численности обучающихся по образовательным программам высшего образования (программам бакалавриата, специалитета, магистратуры) не менее 12 человек на 1 педагогического работника и не менее 14,8 обучающихся в расчете на 1 педагогического работника по образовательным программам среднего профессионального образования (включая мастеров производственного

обучения), а также разработанными в Университете нормами времени для расчета объема учебной работы, утверждаемыми решением ученого совета Университета.

4.1.4. Научный работник выполняет запланированный объем поручений на учебный год на основе плана работ (служебного задания), который утверждается проректором по научной работе. В течение учебного года при возникновении производственной необходимости может производиться корректировка плана работ (служебного задания) в установленном Университетом порядке.

4.1. Режим рабочего времени работников может предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МГУПП в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в университете не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для профессорско-преподавательского состава, как правило, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Для педагогических работников Университета, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Устанавливаемые локальными нормативными актами Университета средние объемы учебной нагрузки, выполняемой на одну ставку, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям профессорско-преподавательского состава в учебном году не должны превышать установленные нормативными актами соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

4.4. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и иного персонала, как правило, устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.5. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Приказом ректора по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме

гибкого рабочего времени. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предоставить работникам режим неполного трудового дня, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени, продолжительность отпуска при этом не изменяется.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 113 ТК РФ).

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или предоставляется по желанию работника другой день отдыха при оплате работы в одинарном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Университета в целом либо его отдельных структурных подразделений.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное, в том числе необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

Случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия установлены ТК РФ.

4.10. К работе в ночное время с 22 часов до 6 часов не допускаются беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

## **5. Перерывы в работе. Выходные дни**

5.1. Всем работникам университета предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем для работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.2. В течение рабочего дня (смены) работникам Университета предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут с 12:30 часов до 13:15 часов, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и могут отличаться для отдельных работников по соглашению между работником и работодателем, что прописывается в трудовом договоре с конкретизацией времени перерыва и его продолжительности.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить

работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МГУПП.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

## **6. Отпуск**

6.1. Работники Университета имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением работы (должности) и среднего заработка в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.2. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждается работодателем в установленном законом порядке на следующий год.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для него время.

По желанию работника, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, ему представляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

6.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен отделом кадров под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.4. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению в соответствии с законодательством Российской Федерации

Работодатель при наличии визы руководителя подразделения предоставляет по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, — до 14 календарных дней в год. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.5. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в Университете по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения оплаты в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Университета. Работающим по совместительству длительный отпуск не предоставляется. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Указанный отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон трудового договора. Отпуск продляется на основании листка нетрудоспособности в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске. Решение о предоставлении отпуска, его продолжительности принимает ученый совет Университета.

6.6. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.7. Отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком предоставляются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 255, ст. 256 ТК РФ).

6.8. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, задействованным в приемной комиссии, вне времени работы приемной комиссии.

6.9. На работника, находящегося в отпуске, распространяются единовременные выплаты, доплаты и премии на общих основаниях в установленном законом порядке.

## **7. Оплата труда**

7.1. Работники Университета имеют право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, определенной в трудовом договоре, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

7.2. В целях обеспечения трудовых прав и интересов работников работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами перед иными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

7.3. Действующая в Университете система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премии.

Система оплаты труда работников Университета устанавливается по профессиональным квалификационным группам с учетом:



- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

7.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом требований Положения об оплате труда, принятого на Конференции работников и обучающихся Университета, примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа).

Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

7.5. В случаях, когда размер оклада (должностного оклада) работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, ученого звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома, который работник предоставляет в отдел кадров Университета не позднее шести месяцев с даты оформления диплома;

7.6. Установление и (или) изменение системы заработной платы и форм материального поощрения, сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка, введение, замена и пересмотр систем нормирования труда осуществляются работодателем в установленном законом порядке.

7.7. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, иных субсидий и средств от приносящей доход деятельности Университета.

7.8. Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца не позднее 3-го и 18-го числа календарного месяца.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных ст. 142 Трудового кодекса РФ.

7.10. Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности университета либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

7.11. Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне начисленных и выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.12. Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для университета, производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

7.13. Сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, ему начисленных, о видах и размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, предоставляются в письменной форме работнику не реже 1 раза в месяц не позднее 10 рабочих дней со дня выплаты заработной платы.

## **8. Обеспечение безопасных условий и охрана труда**

8.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

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

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников.

#### 8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить получение работником дополнительного профессионального образования за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

- беременных женщин освобождать от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если последние не могут быть проведены во внерабочее время;

- ежегодно проводить анализ состояния охраны труда, производственного травматизма и заболеваемости с последующим изданием итогового приказа с перечнем конкретных мероприятий;

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- обеспечивать тепловой режим в помещениях университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда, а в случае невозможности немедленного устранения нарушений:

сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях ниже нижней границы допустимой и находится в пределах 14–16 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии представительного органа работников и работодателя;

прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в этих помещениях опускается ниже 14 градусов по Цельсию, на основании представления совместной комиссии представительного органа работников и работодателя;

сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях превышает верхние границы допустимых уровней и находится в пределах 29–31 градус по Цельсию, на основании представления совместной комиссии представительного органа работников и работодателя;

прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32 градуса по Цельсию, на основании представления совместной комиссии представительного органа работников и работодателя (СанПиН 2.2.4.548-96. 2.2.4. Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы, утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 01.10.1996 N 21);

- выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий по охране труда, предусмотренных соглашениями по охране труда, ежегодно заключаемыми между сторонами. Размеры средств, планируемых к расходованию в очередном году на мероприятия по обеспечению охраны труда, ежегодно устанавливаются в планах финансово-хозяйственной деятельности университета.

8.3. Работник в соответствии со ст. 219 ТК РФ имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

#### 8.4. Работник в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.5. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения такой опасности (п. 4 ч. 1 ст. 219 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы возможен после письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении указанных условий отказ от работы не влечет за собой привлечение работника к дисциплинарной ответственности.

На время приостановления работы по указанной причине за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

8.6. За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. В целях организации сотрудничества и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и охраны труда создается комиссия по охране труда, в которую входят представители работодателя и представительного органа работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего коллективного договора об охране труда. Порядок работы комиссии по охране труда регулируется локальным нормативным актом Университета.

## **9. Социальное и медицинское обслуживание работников**

Работодатель и представительный орган работников рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников университета.



Стороны договорились:

9.1. Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

9.2. Для привлечения работников через активные занятия физической культурой и спортом к здоровому образу жизни работодатель выделяет время и помещения для занятий организованных групп здоровья работников Университета.

9.3. В соответствии с Положением об оплате труда работников МГУПП, принятым Конференцией работников и обучающихся Университета, и определяющим порядок оказания материальной помощи работнику, Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь работникам в установленных случаях.

9.4. Работодатель принимает на себя обязательства:

- по обеспечению организации питания для работников университета, контроля ассортимента, качества продукции и культуры обслуживания;
- по социальной поддержке ветеранов: организация мероприятий, приуроченных к календарным праздникам (23 февраля — чествование ветеранов Вооруженных Сил; 8 Марта — чествование ветеранов-женщин; 9 Мая — чествование ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла; 1 октября — День пожилого человека — чествование работников всех структурных подразделений и находящихся на заслуженном отдыхе ветеранов университета старше 65 лет; 3 воскресенье октября — День работника пищевой промышленности — чествование ветеранов МГУПП).

## **10. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации**

10.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

- будут взаимодействовать при разработке и реализации мероприятий по профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд Университета;
- определять формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мотивированного мнения представительного органа работников Университета.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

10.2.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, а также средства от приносящей доход деятельности Университета.

10.2.3. Сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работу в случае направления его для повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

10.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Минобрнауки России, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

10.2.6. Всемерно содействовать работе и совершенствованию системы повышения квалификации работников Университета, создания новых перспективных направлений подготовки и переподготовки кадров.

10.2.7. Поддерживать и укреплять связи с предприятиями, органами власти с целью содействия в трудоустройстве молодых специалистов.

10.2.8. Развивать связи с выпускниками Университета, для чего создать и систематически дополнять банк данных о выпускниках.

10.3. Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава:

10.3.1. Работодатель обязуется обеспечивать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности на факультетах повышения квалификации преподавателей, в институтах по переподготовке и повышению квалификации преподавателей, в центрах переподготовки и повышения квалификации преподавателей, в форме стажировок в учебные, научные, производственные и другие учреждения в соответствии с планами повышения квалификации профессорско-преподавательского состава. Повышение квалификации преподавателей может быть организовано в структурных подразделениях Университета.

10.3.2. Направление на стажировку профессорско-преподавательского состава осуществляется работодателем по представлению руководителей структурных подразделений за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии на иные цели, а также средств от приносящей доход деятельности.

10.4. Повышение квалификации научных работников.

Повышение квалификации научных работников осуществляется по решению руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств от приносящей доход деятельности Университета.

10.5. Повышение квалификации административно-управленческого персонала.

Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению работодателя.

## **11. Гарантии прав и обеспечение деятельности представительному органу работников**

11.1. Социальное партнерство между работодателем и работником осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;
- иных формах, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

11.2. Работодатель по заявлению представительного органа работников выделяет помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня его подписания.

12.2. Стороны имеют право продлевать срок действия настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с требованиями законодательства Российской Федерации, а также в случаях существенного изменения условий труда работников в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

12.4. Предложения по внесению в коллективный договор изменений в течение срока его действия вносятся в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, сформированную на основании приказа ректора университета в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Положения коллективного договора могут быть изменены по соглашению сторон, достигнутому в ходе переговоров.

Приложения и изменения в коллективный договор, подписанные сторонами и утвержденные в установленном порядке, являются его неотъемлемой частью.

12.5. Стороны договорились, что положения коллективного договора должны быть доведены работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания путем размещения текста коллективного договора на официальном сайте университета.

12.6. Контроль за исполнением условий коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.7. В период действия настоящего коллективного договора при условии исполнения работодателем его условий работники не выдвигают новых требований по социально-трудовым вопросам и обязуются не прибегать к разрешению коллективных трудовых споров путем организации и проведения забастовок.

В случае нарушения данного обязательства работодатель вправе принимать к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.8. Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию, которая не влияет на момент вступления в силу коллективного договора, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

12.9. Подписанный сторонами и прошедший уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду коллективный договор в течение одного месяца после уведомительной регистрации направляется в Минобрнауки России в порядке, установленном Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

12.10. Если условия хозяйственной деятельности университета ухудшаются или университету грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения университета, о чем составляется соответствующий документ.

12.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования университета, изменения типа государственного учреждения, к которому относится университет, 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 права собственности.

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.

12.12. При ликвидации Университета в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

Прошито, пронумеровано,  
скреплено подписями и печатью работодателя  
29 (двадцать девять) листов

Ректор МГУПИ М.Г. Балыхин  
Председатель  
представительного  
органа работников Н.В. Лабутина

