

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Мурманский государственный гуманитарный университет»

Принят на конференции работников и обучающихся федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мурманский государственный гуманитарный университет»

Протокол № 1 от «10» июня 2015 г.



Представитель работодателя –
директор федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Мурманский государственный
гуманитарный университет»

А.М. Сергеев

«10» июня 2015 г.

Представитель работников –
председатель Первичной профсоюзной
организации преподавателей и
сотрудников федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Мурманский
государственный гуманитарный
университет»

Т.А. Бойко
«10» июня 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Мурманский государственный гуманитарный университет»
на 2015 - 2018 годы

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда и
социального развития Мурманской области



№ 1667 от «14» июня 2015 г.

Мурманск
2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Мурманский государственный гуманитарный университет» (ФГБОУ ВО «МГГУ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральными законами Российской Федерации: «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы, Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Мурманский государственный гуманитарный университет», другими локальными нормативными актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы деятельности университета.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Мурманский государственный гуманитарный университет» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - ректора А.М. Сергеева (далее по тексту – Работодатель) и работники университета в лице уполномоченных в установленном порядке представителей – делегатов конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГГУ» (далее по тексту – Работники).

1.5. Целями настоящего коллективного договора является: закрепление и обеспечение социальных и трудовых гарантий Работников, повышение их социальной защищенности, установление и регулирование отношений сторон в сфере организации и оплаты труда сотрудников, условий их труда и охраны здоровья, социальных прав и льгот, создание благоприятных условий для стабильной и эффективной деятельности ФГБОУ ВО «МГГУ», формирование системы взаимной ответственности Работников и Работодателя.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 июля 2015г. и действует в течение трех лет – по 30 июня 2018 года. За три месяца до истечения срока окончания действия договора представители сторон начинают коллективные переговоры и либо продлевают действие договора, либо заключают новый коллективный договор.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников университета.

1.8. В период между конференциями работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГТУ», созванными с целью принятия коллективного договора, интересы всех Работников выражает представительный орган Работников университета. Работодатель совместно с представительным органом Работников организуют контроль за выполнением договора: по мере необходимости на совместных заседаниях обсуждают ход его выполнения и не реже одного раза в год информируют об этом ученый совет университета.

1.9. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора в течение срока его действия, стороны вправе вносить в него соответствующие дополнения или изменения, при условии взаимной договоренности. Обсуждение соответствующих дополнений или изменений производится комиссией для ведения коллективных переговоров, в составе, согласовавшем действующий в данный период коллективный договор. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании от каждой из сторон присутствует не менее половины ее членов. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии, присутствующих на заседании.

Дополнения и (или) изменения коллективного договора принимаются ученым советом ФГБОУ ВО «МГТУ», если за предложение проголосовало простое большинство членов ученого совета ФГБОУ ВО «МГТУ», присутствующих на его заседании. Принятые дополнения и (или) изменения оформляются протоколом, становящимся неотъемлемой частью договора и доводятся до сведения Работников университета. Принятые дополнения и (или) изменения в настоящий коллективный договор проходят уведомительную регистрацию в установленном законом порядке.

1.10. Локальные нормативные акты ФГБОУ ВО «МГТУ», принятые до вступления в силу настоящего коллективного договора и противоречащие ему, подлежат приведению в соответствие с настоящим коллективным договором в течение шести месяцев. В случае необходимости принятия новых локальных нормативных актов, вытекающих из настоящего коллективного договора, они должны быть приняты в течение шести месяцев с момента его вступления в силу.

1.11. Коллективный договор имеет расширительный характер: все законы, постановления, соглашения, принятые органами власти (федеральными, региональными, муниципальными), имеют прямое непосредственное действие и могут отдельно в договоре не оговариваться.

1.12. При реорганизации университета (слиянии, присоединении, разделении, выделении) настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования и реорганизации университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем университета.

1.13. Коллективный договор обязателен для выполнения всеми должностными лицами и Работниками университета. При невыполнении обязательств по нему к виновным применяются меры взыскания в соответствии с ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

1.14. Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.15. В течение месяца со дня принятия коллективного договора конференцией работников и обучающихся ФГБОУ ВО «МГГУ» Работодатель обязуется опубликовать его текст на сайте ФГБОУ ВО «МГГУ».

1.16. При заключении трудового договора с Работником в него не могут быть включены условия, противоречащие нормам настоящего коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2018 годы, настоящим коллективным договором и другими нормативно-правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, время отдыха, оплата труда и др. Условия, согласованные в трудовом договоре, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством о труде и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Минимальный срок, на который заключается трудовой договор с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, вновь поступающим на работу, как правило, составляет один год (кроме случаев приглашения специалистов на срок, установленный по обоюдному согласию сторон).

2.4. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в университете, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкретные сроки трудового договора устанавливаются по соглашению сторон с учетом настоящего коллективного договора и мнения ученого совета университета, а также ученых советов или общих собраний тех структурных подразделений, для работы в которых избран преподаватель.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу университета без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается Уставом университета и Положениями о выборах деканов факультетов и заведующих кафедрами, утверждаемыми ученым советом ФГБОУ ВО «МГГУ».

2.5. Работодатель обязуется при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом ФГБОУ ВО «МГГУ», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника и действующими в университете.

2.6. Работники университета обязуются добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав ФГБОУ ВО «МГГУ», требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения трудовых обязанностей.

2.7. Работники университета имеют право:

- в установленном порядке избирать и быть избранными в ученый совет университета и (при их наличии) в выборные представительные органы своего факультета или института;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на

рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда:

- на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором;

- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на участие в обсуждении и решении вопросов деятельности университета самостоятельно или через свои представительные органы и органы управления университета;

- на безвозмездное пользование услугами библиотек и информационных фондов;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации университета в установленном законодательством РФ порядке;

- на организационное и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;

- на обеспечение равной оплаты за равноценный труд.

Педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, также имеют право:

- на свободу творчества в преподавательской и научной деятельности, благоприятные условия для профессиональной деятельности;

- определять содержание учебных курсов в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования;

- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие их индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса.

2.8. Работники университета обязаны:

- заботиться о поддержании и укреплении своего профессионального и нравственного авторитета.

- обеспечивать высокую эффективность труда, педагогического процесса и научных исследований;

- соблюдать Устав университета и Правила внутреннего трудового распорядка;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и должностными инструкциями;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе, к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.9. В процессе реализации трудового договора каждый педагогический работник имеет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Работодатель обеспечивает осуществление дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности путем оплаты необходимых расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, а также сохранения за Работником на этот период места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. Сроки и место повышения квалификации определяются индивидуальным планом работы преподавателя, включенным в план работы кафедры и согласованным с руководителем, ответственным за подразделение университета, в котором работает преподаватель.

2.10. Штатное расписание Работников университета утверждается ректором, исходя из задач, специфики университета и действующих нормативов, численности студентов и ходатайств руководителей структурных подразделений.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, количества часов по учебному плану, образовательных программ, сменности работы, проведения эксперимента и т.п.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения

трудовой функции работника, в соответствии с процедурой, предусмотренной статьей 74 ТК РФ. Эти изменения регулируются дополнительным соглашением между Работником и Работодателем, заключаемому в письменной форме.

2.12. По соглашению, заключаемому в письменной форме, между Работодателем и Работником университета, Работник может быть временно переведен на другую работу в университете на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в университете для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.14. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

2.15. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных п. 2.13. и п. 2.14. настоящего коллективного договора, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.16. Работодатель обязан отстранить (не допускать к работе) Работника от работы (должности) с прекращением выплаты заработной платы в случае, если:

- Работник находится на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от такого перевода, либо у Работодателя отсутствует соответствующая работа;

- Работник по своей вине не прошел в установленном порядке обязательного

предварительного или периодического медицинского осмотра:

- у Работника выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- Работник по своей вине не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- на это имеется соответствующее требование органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;

- получены от правоохранительных органов сведения о том, что педагогический работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ.

- а также в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.17. Работники университета имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником университета и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.18. В случаях, когда заявление Работника университета об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы:

- зачисления в образовательную организацию;

- болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору;

- установленного нарушения Работодателем трудового законодательства, условий настоящего договора, трудового договора;

- изъявления желания женщины перейти на другую работу по месту жительства в период беременности или до достижения ребенком возраста 14 лет;

- перевода одного из супругов на работу в другую местность;

- переезда к месту жительства одного из супругов;

- выхода на пенсию по возрасту, и др.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников университета определяется Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГГУ», а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных

учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и условиями трудового договора.

3.2. В университете устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий Работников, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается пятидневная рабочая неделя. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, определенных на ставку (долю ставки), объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на Работников Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ФГБОУ ВО «МГГУ» и индивидуальным планом работы преподавателя.

3.3. Для отдельных Работников или в случае, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории Работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для Работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГГУ».

3.4. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночное время – с 22 часов до 6 часов.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.5. Для отдельных категорий Работников университета может быть введена сменная работа. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа Работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.6. Для руководящих Работников, Работников из числа административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и хозяйственного персонала университета устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу университета составляет 36 часов в неделю на одну ставку. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.8. Нагрузка преподавателей, сопровождающих студентов во время выездных практик, определяется из расчета до восьми часов в день.

3.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо изменений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.10. Сотрудники университета за рамками обязательств по трудовому договору имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать иные договоры с университетом и другими организациями на выполнение конкретных работ, не препятствующих их основной деятельности.

3.11. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.12. Объем учебной нагрузки определяется в соответствии с утвержденным индивидуальным планом работы преподавателя на текущий учебный год, но не может превышать 900 часов в учебном году (на одну ставку).

3.13. Сверхнормативный объем учебной нагрузки на соответствующий учебный год и его выполнение отражается в индивидуальном плане работы преподавателей и может оформляться как внутреннее совместительство или оплачиваться на почасовой основе. Штатные научно-педагогические Работники могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год. Ставки почасовой оплаты труда в соответствии с научно-педагогической квалификацией Работников утверждаются приказом ректора университета. По решению ректора отдельным высококвалифицированным специалистам могут быть установлены индивидуальные ставки почасовой оплаты.

3.14. Структура учебной нагрузки на учебный год преподавателя устанавливается заведующим кафедрой, в штате которой он состоит, на основании Норм времени для расчета учебной работы профессорско-преподавательского состава ФГБОУ ВО «МГГУ» и отражается в индивидуальном плане работы преподавателя.

3.15. При установлении педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, для которых ФГБОУ ВО «МГГУ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу в начале года, не может быть изменён в одностороннем порядке в текущем учебном году, за исключением случаев изменения количества часов по учебным планам и учебным программам, изменения количества групп и т.п.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, и других обстоятельств учебная нагрузка педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу может быть разной в первом и втором полугодии.

3.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями (в том числе, принимаемыми на работу по срочному трудовому договору до выхода из отпуска основного работника).

3.17. В нерабочие праздничные дни проведение занятий не допускается. Привлечение отдельных Работников университета к работе в выходные и праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета в целом или ее отдельных структурных подразделений, с письменного согласия Работников, а также в других случаях с письменного согласия Работников с письменного согласия Работников по письменному приказу (распоряжению) Работодателя, согласованному с представительным органом Работников. По желанию Работника за работу в выходной и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха (с возможностью присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску) либо его работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в соответствии с трудовым законодательством.

3.18. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.19. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГГУ».

3.20. Педагогическим Работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу университета предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска, продолжительностью 28 календарных дней и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера,

предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

3.21. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном законодательством.

3.22. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и представительного органа Работников.

3.23. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.24. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях временной нетрудоспособности Работника, исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных трудовым

законодательством, локальными нормативными актами Работодателя. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы университета, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.28. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным Работникам, если эти Работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, а также продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка МГГУ.

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

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

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

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

3.29. 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 обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.30. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

3.31. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для всех Работников ФГБОУ ВО «МГГУ». Педагогические Работники в эти периоды могут привлекаться Работодателем к другим видам работы (организационно-методической, социально-воспитательной и др.) в пределах времени, не превышающего их среднюю еженедельную учебную нагрузку в текущем учебном году, исчисляемую пропорционально норме времени, соответствующей доли ставки Работника. Конкретная работа каждого преподавателя определяется руководителем того структурного подразделения, к которому относится Работник.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда Работников университета осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом ФГБОУ ВО «МГГУ» и настоящим коллективным договором. Она зависит от личного трудового вклада Работника, а также качества его труда и формируется с учетом доплат и надбавок, предусмотренных «Положением об оплате труда работников МГГУ».

Положение об оплате труда работников МГГУ, дополнения и изменения в него принимаются ученым советом университета по согласованию с представительным органом

Работников и утверждаются ректором.

4.2. Работодатель обязуется прилагать максимальные усилия для повышения уровня оплаты труда Работников ФГБОУ ВО «МГГУ» и развития системы материального стимулирования.

4.3. ФГБОУ ВО «МГГУ» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4.4. Условия оплаты труда Работника (в том числе оклада (должностного оклада), ставки), доплаты и надбавки являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.5 Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения базового размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ. Полученная цифра округляется до десятка.

4.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников, не относящихся к должностям педагогических Работников, определяются применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий Работников соответствующих отраслей экономики.

4.8. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «МГГУ».

4.9. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание университета по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям университета, содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

4.11. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его

качественное и количественное описание), выполняемого Работниками для реализации уставных целей университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4.12. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими днями заработная плата выплачивается накануне этого дня. Документы, служащие основанием для начисления заработной платы, должны быть представлены в управление бухгалтерского учета не позднее 20 числа каждого месяца. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.13. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Расчетный листок работник ежемесячно получает лично в управлении бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «МГГУ» после наступления срока окончательного расчета за отработанный месяц, установленного в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 рабочих дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.15. В случае неполного финансирования, а также его задержки Работодатель совместно с профсоюзной организацией информируют трудовой коллектив путем размещения объявлений на сайте ФГБОУ ВО «МГГУ» и на досках объявлений о причинах задержки и принимаемых мерах по ее устранению в соответствии с законодательством РФ.

4.16. Работодатель информирует членов трудового коллектива о новых нормативных документах в сфере оплаты труда и социальной политики. Информация о новостях в системе оплаты труда доводится до сведения членов ученого совета университета и также размещается на сайте МГГУ и досках объявлений.

4.17. Выплата денежных средств за оказание услуг (выполнение работ) в области ведения приносящей доход деятельности (в том числе, за работу со студентами, обучающимися на основе полного возмещения затрат на обучение) осуществляется при условии поступления средств от заказчика работ и по мере выполнения работ.

4.18. Оплата труда за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера

осуществляются по мере поступления денежных средств, предусмотренных на эти цели, от заказчика работ и по мере выполнения этих работ.

4.19. Оплата труда Работников ФГБОУ ВО «МГГУ» производится в пределах имеющихся средств по следующим направлениям:

- заработная плата, начисленная Работникам за отработанное время (включая компенсационные и стимулирующие выплаты);
- оплата ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков;
- выплата компенсации за неиспользованный отпуск;
- оплата дополнительно предоставленных отпусков;
- оплата учебных отпусков, предоставленных Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях (при получении образования соответствующего уровня впервые);
- оплата на период обучения Работников, направленных на профессиональную подготовку, стажировку или повышение квалификации;
- оплата на период направления Работника в командировку: сохранение среднего заработка за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, за все дни работы по графику, установленному в университете по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства;
- оплата Работникам за дни отдыха, предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в случаях, установленных законодательством;
- оплата труда лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера (договор возмездного оказания услуг, договор подряда);
- почасовая форма оплаты труда;
- оплата Работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови (при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов);
- доплата до среднего заработка, начисленная сверх максимального размера пособия по временной нетрудоспособности и максимального размера пособия (не распространяется на лиц, работающих по трудовому договору на условиях внешнего совместительства);
- выплата пособия за первые три дня временной нетрудоспособности в случае заболевания или получения травмы Работника (за исключением несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний);
- единовременная выплата при увольнении по соглашению сторон;
- другие виды оплаты труда и прочие выплаты в соответствии с законодательством.

4.20. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени на ставку и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

4.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.22. Работникам университета могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться из средств федерального бюджета и (или) средств от приносящей доход деятельности. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах Работников.

4.23. Работникам университета могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.24. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с приказом ректора на основании представления руководителя структурного подразделения университета или проректора по соответствующему направлению деятельности.

4.25. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются ректором в процентном отношении или в абсолютных размерах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.26. При ухудшении качества выполняемой работы стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании приказа ректора.

4.27. В пределах имеющихся средств по приказу ректора может устанавливаться разовая стимулирующая надбавка штатным Работникам университета по основной должности. Сотрудникам, уволенным в течение месяца, за который выплачивается данная надбавка, размер ее определяется пропорционально отработанному времени.

На данную надбавку не имеют право:

- Работники, проработавшие на последний день месяца, за который выплачивается надбавка, менее трех месяцев;

- работающие на условиях совместительства или почасовой оплаты;

- Работники, из числа профессорско-преподавательского состава, временно переведенные на должность старшего научного сотрудника кафедры;

- Работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- Работники, имеющие дисциплинарные взыскания.

4.28. Штатным Работникам университета могут устанавливаться также стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности:

- за дополнительный объем работ со студентами, обучающимися по договорам с полным возмещением расходов;

- за дополнительный объем работ в рамках своих должностных обязанностей, связанный с обеспечением внебюджетной деятельности;

- другие виды надбавок и доплат.

4.29. По результатам труда, с целью дальнейшего повышения его эффективности и качества, а также заинтересованности Работников в конечном результате работы, может производиться премирование Работников. Оно осуществляется в соответствии с приказом ректора университета по его решению (в отношении Работников, не подчиненных непосредственно ректору – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения). Конкретные показатели для премирования устанавливаются в Положении об оплате труда работников МГТУ.

4.30. Выплачиваемые премии в случаях, предусмотренных действующим законодательством, включаются в средний заработок Работников и учитываются при расчетах, связанных с оплатой труда.

4.31. Премирование может производиться решением ректора по представлению руководителей структурных подразделений также в следующих случаях:

- в связи с персональными юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием и т.д.);

- участников Великой Отечественной войны и приравненных к ним лиц в связи с праздничными датами, связанными с ВОВ;

- при увольнении (в том числе, в связи с выходом на пенсию) сотрудников, длительное время проработавших в университете (10 и более лет);

- в других случаях в целях индивидуального поощрения отдельных Работников.

4.32. Работодатель по представлению руководителей структурных подразделений и представительного органа Работников, при наличии средств, оказывает материальную помощь

Работникам ФГБОУ ВО «МГГУ», а также Работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию.

4.33. Выплата материальной помощи по личному заявлению Работника может производиться в следующих случаях:

- при стихийном бедствии;
- при заболевании;
- в случае смерти супруга (супруги), детей или родителей Работников;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- по другим, подтвержденным документально, уважительным причинам.

Размер материальной помощи и источник выплат в каждом конкретном случае определяется ректором, исходя из имеющихся возможностей.

В случае смерти Работника материальная помощь может быть оказана его ближайшим родственникам (супруг, супруга, дети или родители Работника).

4.34. За весь период пребывания Работника в служебной командировке или на повышении квалификации ему выплачивается средняя заработная плата. Оплата проживания в гостиницах сотрудников, находившихся в командировках, при наличии финансовых возможностей и предварительного решения Работодателя, может производиться по фактической стоимости.

5. Условия и охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами в области охраны труда обязуется:

5.1.1. Ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, устанавливать сроки и ответственных должностных лиц за выполнение плана.

5.1.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и ознакомить в письменной форме работников с ее результатами под роспись.

5.1.3. По результатам специальной оценки условий труда обеспечить гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.4. По результатам специальной оценки условий труда, с учетом условий и особенности выполнения работ, выдавать работникам бесплатно прошедших обязательную сертификацию или декларирование средства индивидуальной защиты со сроком носки «до износа» или как «дежурные», которые не были указаны в соответствующих типовых нормах бесплатной выдачи. Перечень, указанных средств индивидуальной защиты является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГГУ».

5.1.5. По результатам специальной оценки условий труда обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями, выдачу бесплатно по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым во вредных условиях труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, является приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка ФГБОУ ВО «МГГУ».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Список Работников МГГУ, которым выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, утверждается Работодателем по согласованию с Представительным органом Работников.

5.1.6. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять дополнительный отпуск и устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.8. Работникам университета, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением выдавать бесплатно прошедших обязательную сертификацию или декларирование специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными работодателем Перечнями, составленными на основании типовых отраслевых норм бесплатной выдачи.

5.1.9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.10. Проводить в установленном порядке за счет средств университета обязательные периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно законодательству Российской Федерации.

5.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: создавать рабочие места для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда молодежи.

5.1.13. Контролировать выполнение плана мероприятий по улучшению условий и охраны

труда.

5.1.14. Ежегодно проводить комплексную проверку о готовности аудиторий, лабораторий, кабинетов, спортивных залов, вспомогательных помещений, помещений общежитий к учебному году и к зимнему отопительному сезону с обязательным включением в состав комиссии представителей профсоюзного комитета и ведущего специалиста по охране труда.

5.1.15. В целях соблюдения требований пожарной безопасности укомплектовать подразделения университета первичными средствами пожаротушения и системами оповещения о пожаре.

5.1.16. Проводить 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.

5.1.17. Проводить расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.18. Проводить анализ причин аварий и производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

5.1.19. Проводить консультации работников университета по вопросам охраны труда.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Бережно относиться к собственности университета, экономно использовать электроэнергию, воду, соблюдать требования правил и норм охраны труда, требования пожарной безопасности, правила внутреннего трудового распорядка.

5.2.2. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) по направлению от работодателя.

5.2.3. Не курить в учебных корпусах и на прилегающих к ним территориях.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.2.6. 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).

6. Социально-бытовая сфера, льготы и гарантии Работников университета

6.1. Работодатель совместно с представительным органом работников проводит работу по решению проблемы улучшения жилищных условий Работников университета.

С этой целью:

- ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

При условии обеспечения всех нуждающихся из числа обучающихся местами в общежитии по установленным санитарным правилам и нормам проживания, пустующие квартиры по решению администрации МГГУ, согласованному со студенческим советом и первичной профсоюзной организацией студентов МГГУ, могут предоставляться для временного проживания преподавателей и других работников МГГУ на условиях заключения с ними договора найма жилого помещения в общежитии.

6.2. Работодатель по возможности выделяет средства на организацию для Работников ФГБОУ ВО «МГГУ» спортивных и культурно-массовых мероприятий.

6.3. Работодатель предоставляет возможность бесплатного посещения курсов по подготовке к сдаче ЕГЭ детям Работников университета.

6.4. Работнику, имеющему медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, о том, что ему необходимы медицинские консультации или лечение, которые не могут быть предоставлены по месту проживания, при наличии соответствующих средств может быть оплачена стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации для этих целей, либо оказана материальная помощь.

6.5. Работники университета, а также неработающие члены их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети), фактически проживающие с работниками, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, принадлежащим перечисленным членам семьи, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска Работника и обратно может производиться авансом по заявлению Работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов и установленных документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливается законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами университета.

6.6. Педагогические Работники 1 раз через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в пределах установленной квоты и на основании решения ученого совета университета имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого

определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 N 3570 и Положением ФГБОУ ВО «МГГУ», утвержденным Ученым советом университета.

6.7. Работодатель стремится содействовать занятости Работников университета. С этой целью обязуется:

- сокращение численности или штата сотрудников университета осуществлять при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца письменного уведомления сокращаемых Работников, представительного органа работников и служб занятости;

- с целью сохранения занятости штатных Работников проводить анализ кадрового потенциала университета, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществлять ликвидацию вакансий, расторгать трудовые договора с совместителями и временными работниками;

- совместно с представительным органом работников проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых Работников, предусматривать комплекс мероприятий, направленных на их трудоустройство;

- сотрудникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять право отлучаться с работы с сохранением зарплаты на определенное время по согласованию с руководителем (до 6 часов в неделю) для поиска новой работы;

- при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

6.8. При переводе Работников на работу в режиме неполной занятости (на долю ставки) в случае сокращения штатов Работников преимущественное право на сохранение полной занятости (ставки) получают сотрудники, не имеющие постоянного дополнительного источника заработной платы внутри ФГБОУ ВО «МГГУ» или пенсии, а также не имеющие дисциплинарных взысканий. При решении вопроса о переводе учитывается мнение руководителя структурного подразделения.

6.9. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата непедagogических работников имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) и родители в неполных семьях, воспитывающих детей до 16 лет или детей-инвалидов до 18 лет.

7. Гарантии прав и условия деятельности представительного органа работников

7.1. Работодатель обязуется соблюдать права представительного органа работников, предусмотренные ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», содействовать его деятельности.

7.2. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы Работников ФГБОУ ВО «МГГУ», Работодатель обязуется проводить предварительные консультации с представительным органом работников по следующим вопросам:

- расторжения трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза работников образования, по инициативе Работодателя;

- привлечения к сверхурочным работам;

- разделения рабочего времени на части;

- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередности предоставления отпусков;

- установления системы оплаты труда;

- применения систем нормирования труда;

- установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днём;

- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка;

- создания комиссии по охране труда;

- составления графиков сменности;

- утверждения формы расчётного листка;

- установления размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

- установления размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время;

- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- установления сроков выплаты заработной платы Работникам.

7.3. Работодатель бесплатно обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт представительного органа работников членских взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в течение срока выплаты заработной платы.

7.4. Работодатель предоставляет представительному органу работников для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефоны, транспортные средства, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, телексной, факсимильной и другой связью, в том числе Интернет, через соответствующие службы ФГБОУ ВО «МГГУ» в установленном порядке; обеспечивает охрану и уборку помещения.

7.5. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование представительного органа работников в согласованное с Работодателем время актовые залы, учебные аудитории и другие

помещения для проведения заседаний представительного органа работников ФГБОУ ВО «МГГУ», конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими.

7.6. Членам представительного органа работников, не освобождённым от основной работы, Работодатель предоставляет время (с сохранением заработка), необходимое для выполнения общественных обязанностей.

7.7. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий ФГБОУ ВО «МГГУ» по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, аттестации Работников, охране труда, социальному страхованию и других.

7.8. Председатель представительного органа работников может выдвигаться для избрания в состав учёного совета ФГБОУ ВО «МГГУ», участвует в работе комиссии ученого совета при рассмотрении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы Работников.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий договор подписывается сторонами в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

8.2. В семидневный срок со дня принятия договора конференцией работников ФГБОУ ВО «МГГУ» он направляется Работодателем в Министерство труда и социального развития Мурманской области для уведомительной регистрации.

8.3. При возникновении разногласий, связанных с реализацией настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно Работодателем, комиссией для ведения коллективных переговоров, в составе, согласовавшем действующий в данный период коллективный договор и представительным органом Работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

8.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию взаимоприемлемых решений и компромиссов.

В настоящем документе
прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

28 (двадцать восемь) листов

Ректор

ФЕБОУ ВО «МГТУ»

А.М. Сергеев

