

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ


_____ А.Л. Семёнов
« 22 » апреля 2016 г.



От работников:

Председатель

ППО работников и обучающихся
МПГУ


_____ В.В. Пустовойтов
« 22 » апреля 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский педагогический государственный университет»**

на 2016-2019 годы

**Решение о заключении Коллективного договора
принято на Конференции
работников и обучающихся МПГУ
(Протокол № 1 от 18.04.2016 г.)**

Центральный Совет
Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Зарегистрирован № 02-984/29-55-984 кд
от « 10 » июня 2016 г.
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 Тел.: (095) 938-87-77
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprot@spectrnet.ru

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-406 от 28.09.2016 г.

Москва 2016 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московский педагогический государственный университет» (далее - МПГУ) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет местная общественная организация – первичная профсоюзная организация работников и обучающихся Московского педагогического государственного университета (МПГУ) Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – ППО работников и обучающихся МПГУ).

1.3. Сторонами настоящего договора являются: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет» (далее - работодатель, учреждение, МПГУ), в лице и.о. ректора Семенова Алексея Львовича, действующего на основании Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский педагогический государственный университет» (далее – Устав МПГУ), и работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский педагогический государственный университет» (далее - работники), в лице их представителя - ППО работников и обучающихся МПГУ, от имени которой выступают председатель ППО работников и обучающихся МПГУ Пустовойтов Всеволод Всеволодович, действующий на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Положения о местной общественной организации – первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Московского педагогического государственного университета (МПГУ) Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, а также по другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обя-

зательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Стороны принимают на себя в рамках своей компетенции обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы и последующий период, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы (далее – Отраслевое соглашение), Московского трехстороннего соглашения на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), указанные в Коллективном договоре, принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО работников и обучающихся МПГУ (далее - Профсоюзного комитета) в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) либо, в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором, по согласованию с ним.

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников независимо от членства в Профсоюзе, за исключением пунктов, выражающих интересы членов Профсоюза.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ППО работников и обучающихся МПГУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.10. Между работодателем и ППО работников и обучающихся МПГУ при необходимости может заключаться соглашение по обучающимся.

1.11. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- участие в конференции работников и обучающихся университета;
- избрание состава ученого совета университета;
- избрание составов ученых советов факультетов и институтов университета;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- учет мнения Профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профсоюзным комитетом консультаций с работодателем по

вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

- обсуждение Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития учреждения;

- другие формы, определенные трудовым законодательством, Уставом МПГУ, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до " 22 " апреля 2019 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовой договор работников учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права-

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом используется примерная форма трудового договора с работником государственного учреждения, приведенная 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 ноября 2012 года № 2190-р.

2.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения, других соглашений, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются обязательные условия по оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и

поощрительные выплаты).

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

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

2.6. В университете предусматриваются должности руководителей, педагогических и научных работников, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, особенности регулирования труда которых предусматриваются Коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

2.7. Протокол разногласий (Приложение б).

2.8. Протокол разногласий (Приложение б).

2.9. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и в целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности соответственно педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника в МПГУ 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.

2.10. 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 МПГУ.

2.11. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

2.12. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудо-

вые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом университета, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

Аттестация проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 мая 2015 г. № 538 «Об утверждении Порядка проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников».

2.13. Должность директора института, входящего в состав университета, замещается в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Директор филиала назначается на должность приказом ректора университета

2.14. С проректорами заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

2.15. Работники университета могут работать по совместительству на условиях и в порядке, установленном трудовым законодательством, Коллективным договором и локальными нормативными актами МПГУ.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. Устанавливать верхний предел учебной нагрузки педагогическим работникам в учебном году при осуществлении образовательной деятельности:

- по образовательным программам среднего профессионального образования преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов;

- по образовательным программам высшего образования в объеме, не превышающем 900 часов;

- по дополнительным профессиональным программам в объеме, не превышающем 800 часов.

В зависимости от бюджетного финансирования норматив учебной нагрузки уточняется на очередной учебный год работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.16.2. Оптимально планировать работу педагогических работников с учетом удаленности расположения учебных корпусов. Не допускать в расписании педагогических работников более одного перехода (переезда) из корпуса в корпус в течение одного дня. При составлении расписания учебных занятий учитывать время на переход (переезд) из корпуса в корпус. Не планировать педагогическому работнику в один день более 6 часов аудиторных занятий и промежутков между учебными занятиями более 2 часов.

2.16.3. Не планировать работу педагогических работников, в том числе и проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, в выходные (воскресенье) и в нерабочие праздничные дни.

2.16.4. По возможности предоставлять педагогическим и научным работ-

никам один свободный день в неделю для выполнения методической и научной работы, а также для подготовки нового учебного курса.

2.16.5. Проводить консультации с Профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников и определять включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, переподготовку высвобождаемых работников.

2.16.6. Учитывать преимущественное право работников предпенсионного возраста за один год до пенсии на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в дополнение к лицам, указанным в части 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ.

2.16.7. Не производить увольнение педагогических работников в связи сокращением численности или штата работников в течение семестра.

2.16.8. При сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с работниками, принятыми на условиях внешнего и внутреннего совместительства, а также с педагогическими работниками, принятыми на условиях почасовой оплаты труда.

2.16.9. После предупреждения в письменной форме об увольнении по сокращению численности или штата работников отпускать работника на собеседование по новому месту работы не более 3 раз в течение двух месяцев.

2.16.10. Выплачивать работнику выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.16.11. Выплачивать работнику дополнительное выходное пособие в размере пяти минимальных размеров оплаты труда при увольнении по пункту 5 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

2.16.12. Выплачивать педагогическому работнику, достигшему пенсионного возраста, дополнительное выходное пособие из расчета среднего месячного заработка при увольнении по собственному желанию при наличии стажа работы в МПГУ:

- от 20 до 29 лет (включительно) в размере средней месячной заработной платы работника;

- от 30 до 39 (включительно) лет в размере двух средних месячных заработных плат работника;

- более 40 лет в размере трех средних месячных заработных плат работника.

2.16.13. При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата выплачивать дополнительное выходное пособие работникам, проработавшим в МПГУ учреждении длительное время:

- от 15 до 20 лет – в размере 80% от средней заработной платы;

- свыше 20 лет – в размере 100% от средней заработной платы.

2.16.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, 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 об изменении условий трудового договора.

2.16.15. *Протокол разногласий (Приложение б).*

2.16.16. Не изменять условия трудового договора педагогического работника в течение семестра.

2.16.17. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности МПГУ.

2.18. *Протокол разногласий (Приложение б).*

2.19. Профсоюзный комитет обязуется:

2.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.19.2. Предоставлять мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза.

2.19.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.19.4. Предоставлять бесплатную юридическую и консультативную помощь работникам, являющимся членам профсоюза.

2.19.5. Представлять и защищать трудовые права работников, являющихся членами профсоюза, в комиссии по трудовым спорам учреждения, в органах государственного контроля (надзора) и суде.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием.

3.1.2. Устанавливать продолжительность рабочего времени для работников учреждения не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.1.3. Устанавливать для инвалидов первой и второй групп сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.4. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не более 36 ча-

сов в неделю в соответствии с Перечнем структурных подразделений и должностей работников Университета с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, являющимся приложением № 1 к Коллективному договору.

3.1.5. Устанавливать особый режим работы (ненормированный рабочий день) для некоторых категорий работников, которые могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска утверждается приказом ректора с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

3.1.6. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

3.1.7. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее чем за две недели до окончания текущего года.

3.1.8. Предоставлять ежегодные основные (удлиненные) и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в соответствии с графиком отпусков.

3.1.9. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.1.10. Разделять отпуск, предоставлять его по частям или переносить его полностью на другой год только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 124 ТК РФ.

3.1.11. Предоставлять работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, очередные отпуска вне графика.

3.1.12. Предоставлять супругам, работающим в МПГУ, право на одновременный уход в ежегодный основной (удлиненный) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.1.13. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Перечнем структурных подразделений и должностей работников Университета с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, являющимся приложением № 1 к Коллективному договору.

3.1.14. Предоставлять работникам дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней с сохранением средней заработной платы на основании пись-

менного заявления работника в случае бракосочетания работника, рождение ребенка (отцу), смерти близких и в других исключительных случаях (по согласованию с администрацией).

3.1.15. Предоставлять (на основании письменного заявления работника) отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - 40 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда - 35 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - 18 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - 18 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - 18 календарных дней в году;
- работникам при переезде на новое место жительства – 5 календарных дней.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются соответствующими локальными нормативными актами учреждения.

3.1.17. Выплачивать работнику при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха.

3.2.2. Предоставлять работодателю мнение при формировании графика отпусков работников.

3.2.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза, в органах по рассмотрению трудовых споров в части рабочего времени и времени отдыха.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, включающей профессионально-квалификационные группы и

квалификационные уровни по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы, Положения об оплате труда работников Московского педагогического государственного университета, являющегося приложением № 5 к Коллективному договору (далее – Положение об оплате труда работников МПГУ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда в учреждении, предусмотренной настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников МПГУ и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с профессионально-квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников МПГУ и другими локальными нормативными актами университета;
- иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, Коллективным договором и трудовым договором.

4.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц в установленные дни:

- за первую половину месяца - до 17 числа каждого месяца не менее 40% ее размера;
- за вторую половину месяца - до 2 числа следующего месяца.

4.4. Заработная плата перечисляется работникам на банковские карты работников, открытые за счет средств работодателя.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущению какой-либо дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

4.5.2. Не допускать планирование педагогическому работнику нагрузки, оплата которой не предусматривается, а также принуждение педагогического работника к выполнению такой нагрузки.

4.5.3. Устанавливать работникам должностной оклад, ставку заработной платы, не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме:

- 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 соответствен-

но выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5.6. При индексации фонда оплаты труда на основании нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации производить индексацию заработной платы работника, установленную в трудовом договоре.

4.5.7. Включать в состав среднего месячного заработка, в том числе в средний месячный заработок для исчисления отпускных сумм, все выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников МПГУ.

4.5.8. Выплачивать заработную плату за все время отпуска не позднее чем за три дня до начала отпуска.

4.5.9. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

4.5.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить работнику выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

4.5.11. Устанавливать согласно Перечню подразделений и конкретных работ с вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам Университета за неблагоприятные условия труда, являющемуся приложением № 4 к Коллективному договору, конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, выявленными по результатам вновь проведенной специальной оценки условий труда, устанавливать доплаты к окладам до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденные приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

4.5.12. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не

менее чем в двойном размере либо по желанию работника предоставлять другой день отдыха.

4.5.13. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.5.14. Возмещать все расходы работников, связанные со служебными командировками.

4.5.15. Ежегодно запрашивать у Министерства образования и науки Российской Федерации дополнительное финансирование фонда заработной платы и работ по поддержанию и развитию материально-технической базы университета в связи с тем, что Указом Президента Российской Федерации от 2 февраля 2009 года № 112 МПГУ включено в Государственный свод особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации. Производить за счет полученных средств доплаты всем работникам университета, а также финансировать программы поддержания и развития материально-технической базы.

4.5.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.5.17. По заявлению работника рассматривать в индивидуальном порядке вопрос о повышении заработной платы работника, проработавшего в МПГУ длительное время, в зависимости от стажа и результатов его работы:

- свыше 15 лет работы в МПГУ - на 10% от размера оплаты труда;
- свыше 25 лет работы в МПГУ - на 20% от размера оплаты труда;
- свыше 35 лет работы в МПГУ - на 30% от размера оплаты труда.

4.5.18. *Протокол разногласий (Приложение б).*

4.5.19. *Протокол разногласий (Приложение б).*

4.6. Профсоюзный комитет обязуется:

4.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части оплаты труда.

4.6.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов университета по вопросам регулирования оплаты труда.

4.6.3. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении формы расчетного листка.

4.6.4. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при установлении конкретных размеров оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников.

Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определяется в Соглашении по охране труда, заключаемом работодателем и Профсоюзным комитетом.

5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать членов Профсоюзного комитета.

5.1.3. Представлять в Профсоюзный комитет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.1.4. Проводить совместно с Профсоюзным комитетом административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

5.1.5. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.6. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности. Обеспечивать содержание системы и средств противопожарной защиты в надлежащем состоянии.

5.1.7. Проводить противопожарную пропаганду, обучать работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивать сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

5.1.8. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.9. Обеспечить наличие медицинских аптечек первой помощи во всех корпусах университета и кафедрах (при наличии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке), имеющих учебные лаборатории и мастерские для проведения практических, лабораторных и лабораторно-практических занятий, связанных с повышенной травмоопасностью (работа с химическими и вредными веществами, острыми/режущимися предметами, электрооборудованием и т.д.) При отсутствии прямого и быстрого доступа к медицинской аптечке на кафедре медицинская аптечка находится в лаборатории (мастерской).

5.1.10. Осуществлять инструктаж работников по охране труда, противопопо-

жарной охране.

5.1.11. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

5.1.12. Обеспечивать в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

5.1.13. Устанавливать после первых 50 минут работы на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ) перерыв не менее 10 минут, а затем через каждые 45 минут - не менее 15 минут (СанПиН 2.2.2./2.4.1340-03).

5.1.14. Создавать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателя и Профсоюзного комитета.

5.1.15. Обеспечить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- выдачу по установленным нормам молока согласно Перечню должностей работников Университета, занятых во вредных условиях труда, имеющих право на употребление в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов, являющемуся приложением № 2 к Коллективному договору;

- выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников Университета, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа, являющемуся приложением № 3 к Коллективному договору.

5.1.16. Ежегодно выделять средства для приобретения работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной и коллективной защиты, медицинских аптечек.

5.1.17. Направлять уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета на обучение по программе «Охрана труда».

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать государственные нормативные требования охраны труда;

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры по направлению работодателя;

5.2.5. Соблюдать противопожарный режим и требования нормативных актов по пожарной безопасности;

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

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в части охраны труда;

5.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при утверждении правил и инструкций по охране труда работников;

5.3.3. Вести разъяснительную работу среди работников о необходимости соблюдения противопожарного режима, выполнения и соблюдения требований нормативных правовых актов по пожарной безопасности, недопущении нарушений дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций.

VI. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Проводить работу с Министерством образования и науки РФ, Правительством Москвы и Советом ректоров вузов г. Москвы и Московской области по участию работников МПГУ в жилищно-строительных кооперативах, выделению работникам жилья, в том числе по льготным ценам.

6.1.2. Способствовать реализации прав молодых ученых и преподавателей на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

6.1.3. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья обучающихся и работников, обеспечить работу медпунктов в корпусах университета.

6.1.4. Выделять по возможности денежные средства для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения.

6.1.5. Обеспечивать работников и обучающихся качественным питанием в необходимом ассортименте в столовых и буфетах учреждения.

6.1.6. Оказывать материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, необходимостью медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретением дорогостоящих и жизненно необходимых лекарственных препаратов (при наличии рекомендации медицинского учреждения), рождением ребенка, похороном близких родственников (родителей, супруга, детей), пожаром, авариями и кражами, утратой имущества в случае стихийного бедствия в сумме до пяти минимальных размеров оплаты труда.

Приоритет в оказании материальной помощи устанавливается для инвали-

дов и участников Великой Отечественной войны и других войн, участников ликвидации последствий аварии на ЧАЭС, семей, имеющих трех и более детей или детей-инвалидов, для одиноких матерей, опекунов, ветеранов труда, инвалидов труда.

6.1.7. Принимать решения с учетом мнения Профсоюзного комитета о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников.

6.1.8. Оказывать содействие работникам в приобретении садовых участков.

6.1.9. Содействовать получению работниками в финансово-кредитных организациях льготных ссуд и кредитов (до одного года) на личные нужды (дорогостоящее лечение, операции, ремонт и др.) по ходатайству Профсоюзного комитета.

6.1.10. Предоставлять бесплатно спортивный зал для занятий работников в соответствии с графиком, согласованным с Профсоюзным комитетом.

6.1.11. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск на день 1 сентября родителям, дети которых идут в первый класс. В случае, если 1 сентября совпадает с выходным днем, то следующий за ним рабочий день.

6.1.12. Осуществлять финансирование мероприятий, посвященных празднованию Нового года, Международного женского дня 8 марта, Дня Победы 9 мая и юбилейных дат вуза.

6.1.13. Выплачивать пенсионерам - ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям граждан, работающим в МПГУ не менее года до выхода на пенсию, материальную помощь в размере до 10 000 рублей.

6.1.14. Оказывать материальную помощь ветеранам Великой Отечественной войны и приравненным к ним категориям граждан, имеющим стаж работы в МПГУ более 10 лет, в размере до 10 000 рублей в год.

6.1.15. По возможности оказывать помощь в ремонте квартир наиболее нуждающимся неработающим одиноким инвалидам и ветеранам Великой Отечественной войны, работающим или работавшим в МПГУ, за счет внебюджетных средств учреждения.

6.2. Работодатель предпринимает усилия для оказания материальной помощи работникам в связи с необходимостью санаторно-курортного лечения (при наличии рекомендации медицинского учреждения).

6.3. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, высокое профессиональное мастерство, многолетний добросовестный труд, новаторство в труде, большой личный вклад и значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного процесса, за заслуги и достижения в разработке и развитии существующих и создании новых теорий, технологий, оригинальных методов исследований в области науки и техники, за активную общественную деятельность на благо университета и за другие достижения в работе в универ-

ситете работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета применяются следующие виды морального поощрения:

- благодарственное письмо ректора университета;
- объявление благодарности в приказе по университету;
- награждение Почетной грамотой Ученого совета МПГУ;
- награждение Почетным знаком «За заслуги»;
- присвоение звания «Почетного профессора МПГУ»;
- представление к награждению ведомственными, отраслевыми, региональными и государственными наградами Российской Федерации.

Порядок применения мер морального поощрения устанавливается Положением о моральном поощрении в МПГУ.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за расходованием средств обязательного социального страхования через своих представителей в комиссии по обязательному социальному страхованию;

6.4.2. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и их семей; - оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств ППО работников МПГУ по следующим основаниям: покупка лекарств, прохождение необходимого платного медицинского обследования и лечения, вступление в брак, рождение ребенка (детей), отправление детей в первый класс общеобразовательной школы, пожар, кража, организация похорон, смерть близкого родственника;

6.4.3. При отсутствии возможности заключения обезличенных договоров о добровольном медицинском страховании для оказания медицинских услуг работникам Университета дотировать приобретение работниками полисов добровольного медицинского страхования (ДМС).

VII. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ППО РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ МПГУ

Стороны с учетом применения положений раздела X Отраслевого соглашения пришли к соглашению о том, что:

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

7.2. Работодатель соблюдает права и гарантии ППО работников МПГУ и ее выборных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.3. Работодатель не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены ППО работников МПГУ, для реализации уставных задач и предоставленных

законодательством прав.

7.4. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

7.5. Члены Профсоюзного комитета представляют интересы работников в коллегиальных органах управления учреждения (ученый, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.).

7.6. Уполномоченный представитель Профсоюзного комитета входит в состав коллегиальных органов, принимающих решение о замещении должностей педагогических и научных работников, и иных коллегиальных органов в соответствии с ТК РФ, приказами Министерства образования и науки РФ, локальными нормативными актами университета.

7.7. Работодатель заблаговременно представляет Профсоюзному комитету проекты локальных нормативных актов по социально-экономическим, профессиональным и трудовым правам работников.

7.8. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает решения по следующим вопросам:

- утверждение формы расчетного листка;
- привлечение к сверхурочным работам;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда;
- повышение заработной платы в ночное время;
- разделение рабочего дня на части;
- составление графиков сменности;
- разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- утверждение графика отпусков;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- разработка инструкций по охране труда;
- расследование несчастных случаев;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя.

7.9. Работодатель с учетом мнения с Профсоюзного комитета принимает следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- локальные нормативные акты, регулирующие порядок избрания по конкурсу педагогических и научных работников;

- локальные нормативные акты, регулирующие порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- положения, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда работников (ст. 162 ТК РФ);
- положение о материальной помощи работникам;
- положение о комиссии по социальному страхованию;
- положение о моральном поощрении работников;
- перечень структурных подразделений и конкретных работ с вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам университета за неблагоприятные условия труда;
- перечень должностей работников, имеющих право на употребление в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов;
- перечень профессий и должностей работников, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа;
- перечень структурных подразделений и должностей работников университета с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

7.10. *Протокол разногласий (Приложение 6).*

7.11. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, не позднее следующего дня после выплаты заработной платы в сроки, предусмотренные Коллективным договором.

7.12. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов в организации, профсоюзных организаторов - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.13. Работодатель освобождает членов Профсоюзного комитета ППО работников МПГУ и уполномоченных по охране труда Профсоюзного комитета от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников не менее 3-х часов в неделю, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.14. Работодатель снижает учебную нагрузку на 30 часов в год, с сохранением оплаты за них, председателю и заместителю председателя ППО работников МПГУ, не освобожденным от основной работы, занимающим должности

профессорско-преподавательского состава.

7.15. Работодатель содействует профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.16. Работодатель перечисляет денежные средства Профсоюзному комитету на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в зависимости от финансовой возможности.

7.17. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.18. Работодатель расторгает трудовой договор с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.19. Работодатель обеспечивает работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов, в том числе председателям профбюро и профгруппоргам структурных подразделений, не освобожденным от основной работы и освобожденным профсоюзным работникам предоставление прав и гарантий, предусмотренных в разделе X Отраслевого соглашения.

7.20. Работодатель устанавливает учебную нагрузку членам Профсоюзного комитета ППО работников МПГУ, не освобожденным от основной работы в МПГУ, в объеме до 50 часов в год ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, с сохранением оплаты за нее, Председателям профсоюзных организаций учебных подразделений университета, не освобожденным от основной работы в МПГУ, в объеме до 30 часов в год ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению.

7.21. Работодатель оплачивает общественно значимую работу председателя ППО работников МПГУ, не освобожденного от основной работы, в размере пяти минимальных размеров оплаты труда в месяц.

7.22. Работодатель признает работу на выборной должности председателя ППО работников МПГУ, а также в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности университета и учитывает ее при поощрении, аттестации, а также при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей.

7.23. Работодатель сохраняет за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками аппарата Профсоюзного комитета социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в вузе.

7.24. Освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Общероссийский Профсоюз образования сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Общероссийского Профсоюза образования

7.25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Отраслевого соглашения.

7.26. Работодатель включает Профсоюзный комитет в список обязательной рассылки приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРО РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ МПГУ

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.4. Направлять учредителю университета заявление о нарушении работо-

дателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий Отраслевого соглашения, иных соглашений и настоящего Коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.5. Осуществлять контроль за своевременностью предоставления работникам ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

8.6. Участвовать в работе комиссий учреждения:

- по специальной оценке условий труда;
- по охране труда;
- по трудовым спорам;
- аттестационной (всех аттестационных комиссий, созданных в МПГУ);
- наградной;
- по расселению в общежитиях МПГУ;
- по рассмотрению заявлений работников университета о включении в список претендентов на участие в ЖСК;
- по обязательному социальному страхованию.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических и научных работников.

8.8. Представлять и защищать трудовые права работников университета, являющихся членами профсоюза и состоящих на учете в ППО работников МПГУ, по их ходатайству в суде.

8.9. Осуществлять за счет средств, перечисленных работодателем, и средств ППО работников МПГУ культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Университета и членов их семей.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.11. Организовывать за счет средств работодателя и средств ППО работников МПГУ приобретение билетов на новогодние представления и новогодних подарков для детей работников.

8.12. Дотировать приобретение работниками, являющимися членами профсоюза и состоящими на учете в ППО работников МПГУ путевок в санаторно-оздоровительные и рекреационные учреждения.

8.13. Оказывать материальную помощь за счет средств ППО работников МПГУ работникам, состоящим на учете в ППО работников и обучающихся МПГУ.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора на период действия Коллективного договора.

9.2. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на заседаниях ученого совета и Профсоюзного комитета.

9.3. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на совместном заседании ректората и Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет на своих заседаниях ежеквартально рассматривает ход выполнения Коллективного договора с приглашением лиц от работодателя, ответственных за выполнение условий Коллективного договора.

9.4. Отчет об исполнении Коллективного договора утверждает конференция работников и обучающихся МПГУ.

9.5. Предоставляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего выполнения и контроля за выполнением условий Коллективного договора.

9.6. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и реорганизации учреждения в форме преобразования.

10.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении и выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации учреждения.

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

10.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.5. В течение срока действия Коллективного договора каждая из сторон вправе вносить предложения о дополнении и изменении Коллективного договора.

10.6. Предложения об изменениях в Коллективный договор вносятся и рассматриваются комиссией, специально образованной на паритетных началах из представителей работников и работодателя.

10.7. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны приступают к коллективным переговорам по разработке и заключению нового Коллективного договора.

10.8. Конференция работников и обучающихся университета принимает

решение о заключении Коллективного договора (дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор) в соответствии с п.3) ст. 4.6. Устава МПГУ .

10.9. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.10. В течение одного месяца после уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду Коллективный договор должен быть направлен на ведомственную регистрацию, Для осуществления процедуры ведомственной регистрации образовательная организация на почтовый адрес Профсоюза работников народного образования и науки РФ (119119, г. Москва, Ленинский пр., д.42, корп.3) направляет экземпляр Коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра образования и науки Российской Федерации и Председателя Профсоюза работников народного образования и науки РФ, подписанным ректором Университета и председателем ППО работников и обучающихся МПГУ (полномочными представителями сторон). Электронная версия Коллективного договора направляется по электронной почте в Профсоюз работников народного образования и науки РФ (eduprof@spectrnet.ru) и отраслевую лабораторию анализа коллективных договоров (aleksandrov.v.v@rsreu.ru) с пометкой - «на регистрацию». (п. 2.1-2.4 Приложения №1 к ОС на 2015-2017 гг).

10.11. Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти 10 дней после его подписания.

Копию Коллективного договора со всеми приложениями к нему работодатель размещает на официальном сайте МПГУ в сети Интернет: <http://мпгу.рф>.

10.12. Профсоюзный комитет и работодатель обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

10.13. Работодатель в течение тридцати дней со дня подписания Коллективного договора своим распоряжением назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (и норм) Коллективного договора и за контроль его выполнения. Копия распоряжения направляется в Профсоюзный комитет, размещается на официальном сайте МПГУ и в газете «Педагогический университет». Профсоюзный комитет обеспечивает организацию и контроль выполнения работниками и работодателем своих обязательств по Коллективному договору, и доводит эту информацию до сведения работников.

10.14. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Коллективного договора:

- Приложение № 1. Перечень структурных подразделений и должностей работников Университета с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- Приложение № 2. Перечень должностей работников Университета, заня-

тых во вредных условиях труда, имеющих право на употребление в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов;

- Приложение № 3. Перечень профессий и должностей работников Университета, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа;

- Приложение № 4. Перечень подразделений и конкретных работ с вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты работникам Университета за неблагоприятные условия труда;

- Приложение № 5. Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский педагогический государственный университет»;

- Приложение № 6. Протокол разногласий.

**Приложение № 1
к Коллективному договору**

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ



 А.Л. Семенов
 «22» Октября 2016 г.

От работников:

Председатель
ППО работников и обучающихся
МПГУ



 В.В. Пустовойтов
 «22» Октября 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

структурных подразделений и должностей работников Университета
с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный
отпуск и сокращенный рабочий день

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда)	Глава и пункт «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»	Продолжительность доп. отпуска (раб. дней)	Продолжительность рабочего дня (часов)
Институт биологии и химии (кафедра ботаники)	Заведующий кафедрой	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	XLII п. 47,48,50,51	12	6
	Профессор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 47,48,50,51	12	6
	Доцент	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 47,48,50,51	12	6
	Старший преподаватель	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 47,48,50,51	12	6
	Заведующий лабораторией	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 8,47,48,49,50,51,52,54	12	6
	Ведущий инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 47,48,49,50,51,5	12	6

			2,54		
	Старший лаборант, лаборант	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
Институт биологии и химии (кафедра зоологии и экологии)	Ассистент	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,50,51	12	6
	Заведующий лабораторией	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
	Старший лаборант	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
Институт биологии и химии (кафедра органической химии)	ВКР-стеклодув	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 47,48,49,50,51,5 2,54	12	6
Учебно-научный центр физиологически активных фосфорорганических соединений	Директор	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Ведущий научный сотрудник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Заведующий сектором	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
Учебно-научный центр экологии и биоразнообразия	Директор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Заведующий	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	ХЛII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6

	сектором	условия труда 2 ст.)	п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55		
	Ведущий инженер, инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Лаборант-исследователь	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
Учебно-научный центр биохимии и молекулярной биологии им. Ю.Б. Филипповича	Директор	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Заведующий сектором	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Ведущий инженер	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6
	Старший научный сотрудник	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	XLII п. 1 б), в), е), з), п. 11 е), п.23,45,47,48,55	12	6

Примечание: Настоящий перечень составлен в соответствии со «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденным действующим по настоящее время постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

Главный специалист ЭТО



О.Б. Боголепова

**Приложение № 2
к Коллективному договору**

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ


А.Л. Семенов
«22» апреля 2016 г.

От работников:

Председатель
ГПО работников и обучающихся
МПГУ


В.В. Пустовойтов
«22» апреля 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников Университета, занятых во вредных условиях труда, имеющих право на употребление в профилактических целях молока или других равноценных пищевых продуктов

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда)	Пункты по приказу Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н
Институт биологии и химии (кафедра ботаники)	Заведующий кафедрой	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.1.1.: 4,14,42,43,69,73,86,90, 103,104,
	Профессор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	111,124,125,126,127,1 30,
	Доцент	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	151,152,182,188,189,1 94,
	Старший преподаватель	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	200;
	Заведующий лабораторией	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	1.1.2.: 201,202,203,204,208,2 13,222,223,
	Ведущий инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	228,230,233,235,245, 247,249,250,
	Старший лаборант, лаборант	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	252,256,257,266, 276,277; 1.2.1.1.:281,282,285; 1.2.1.2.:290, 297, 298; 1.2.1.3.:318,320; 1.2.1.4.:359,365,370,37 9; 1.2.1.5.:385,386,391,39 2, 404,412, 419; 1.2.1.7.:429 1.2.1.9.:449,450,453,45 8,463,466; 1.2.1.11.:486,497,498;

			1.2.1.13.:532; 1.2.1.14.:538,544; 1.2.2.:621; 1.2.3.2.:626,630,639; 1.2.3.8.:775; 1.2.3.9.:807; 1.2.5.:854,864; 1.2.9.:929,930,931,932, 933 1.2.10.:963,969; 2: 2.1,2.2
Институт биологии и химии (кафедра зоологии и экологии)	Ассистент	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2.1.3.:466; 1.2.1.13.:532;
	Заведующий лабораторией	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2.1.16.:584,603; 1.2.3.3.:650;
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2.3.6.:729,730
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	
	Старший лаборант	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	
Институт биологии и химии (кафедра органической химии)	ВКР-стеклодув	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.1.1.: 7,16, 38,51,54,65,74 99,104,106,117,118,12 1,124, 125,126,127,130,137,1 52, 200; 1.1.2.: 203,204, 220,223, 233,244,245,251, 256,272,273,274; 1.2.1.1.:283, ,284; 1.2.1.2.:298; 1.2.1.3.:310,320,330,34 6; 1.2.1.5.:384,385,386,38 7,391,404, 409,410,411,412,413,4 19; 1.2.1.8.:438 1.2.1.9.:445,449,450,45 1,452,458, 460,463,466; 1.2.12.:506,513; 1.2.1.13.: 515,529,532,534; 1.2.1.14.:537,538,541,5 44,546,549,550,554,55 5,556,560; 1.2.1.15.:565,568; 1.2.3.2.:626,627,630, 635,639,642 1.2.3.3.:643,646,652,66 2;

			1.2.3.4.:666,669,674,688; 1.2.3.6.: 717,740; 1.2.3.7.: 744,753; 1.2.3.8.:763,792; 1.2.5.:864,874,877,896; 1.2.6.:897,898
Учебно-научный центр физиологически активных фосфорорганических соединений	Директор	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.1.1.: 8, 55,161,181; 1.1.2.:
	Ведущий научный сотрудник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	208,241, 276; 1.2.1.5.: 419;
	Заведующий сектором	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2.1.9.:460; 1.2.1.13.:532;
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2.2.:618; 1.2.3.3.:650,659;
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	1.2. 4.: 829
Учебно-научный центр экологии и биоразнообразия	Директор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	1.1.1.: 8, 55,161,181; 1.1.2.:
	Заведующий сектором	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	208,241, 276; 1.2.1.5.: 419;
	Ведущий инженер, инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	1.2.1.9.:460; 1.2.1.13.:532;
	Лаборант-исследователь	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	1.2.2.:618; 1.2.3.3.:650,659; 1.2. 4.: 829
Учебно-научный центр биохимии и молекулярной биологии им. Ю.Б. Филипповича	Директор	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	1.1.1.: 4,5, 13,14,22, 38,42,43,51,54,57,60,6
	Заведующий сектором	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	1,97,99,104,106,120, 124, 125,128,130, 152,
	Ведущий инженер	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	182,194,200; 1.1.2.:
	Старший научный сотрудник	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	203,204,208 220,223, 228,233,244,252, 256,270; 1.2.1.1.:281, ,284; 1.2.1.2.:286,287,290; 1.2.1.3.:305; 1.2.1.5.: 385,386, 391,403, 411,412, 419; 1.2.1.6.:427 1.2.1.7.:429; 1.2.1.9.: 449,450,453,458, 466; 1.2.1.11.:497,503; 1.2.1.12.:508; 1.2.1.13.: 514,515, 532; 1.2.1.14.: 538; 1.2.1.15.:569; 1.2.1.16.:597,599; 1.2.3.2.:626, 630, 634,635,639,642;

			1.2.3.3.: 646; 1.2.3.4.: 688; 1.2.3.5.:691; 1.2.3.6.: 717,740; 1.2.3.7.: 744, 1.2.3.8.:763,792; 1.2.4.: 829; 1.2.5.: 874; 1.2.9.:945,948,950,951; 1.2.10.: 962,967
--	--	--	---

Примечание: в соответствии со ст. 222 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 № 45н ««Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов», выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта Российской Федерации (1 литр молока – 60 руб.). В МПГУ устанавливается компенсационная выплата в размере 30 руб. за один рабочий день.

Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц.

Главный специалист ЭТО



О.Б. Боголепова

**Приложение № 3
к Коллективному договору**

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ



А.Л. Семенов

«22» апреля 2016 г.

От работников:

Председатель
ППО работников и обучающихся
МПГУ



В.В. Пустовойтов

«22» апреля 2016 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников Университета, выполнение работ которыми должно производиться с применением спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с указанием норм их выдачи и сроков износа

№ п/п	Должность	Наименование	Количество и срок износа
1	Архивист	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 3 пары до износа
2	Библиотекарь Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Комендант Кастелянша Заведующий общежитием Дежурный Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
4	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
5	Кладовщик Заведующий складом	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
6	Заведующий лабораторией Лаборант Техник Учебный мастер	При занятости в химических и технологических лабораториях, учебных мастерских: Халат для защиты от общих про-	1 шт.

	<p>Инженер Научный сотрудник Заведующий сектором ВКР – стеклодув</p>	<p>изводственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее При работе с кислотами: Халат хлопчатобумажный с кислотозащитной пропиткой <i>Лаборанту дополнительно:</i> Нарукавники прорезиненные или хлорвиниловые</p>	<p>дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа 1 шт. дежурные</p>
7	<p>Электромонтер</p>	<p>При выполнении работ в условиях, связанных с риском возникновения электрической дуги: Комплект для защиты от термических рисков электрической дуги: Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-накидка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Куртка-рубашка из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами Белье нательное хлопчатобумажное или Белье нательное термостойкое Фуфайка-свитер из термостойких материалов Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве или Сапоги кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой маслобензостойкой подошве Перчатки трикотажные термостойкие Боты или галоши диэлектрические</p>	<p>1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 2 комплекта 2 комплекта 1 шт. на 2 года 1 пара 1 пара 4 пары дежурные</p>

		<p>Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>дежурные до износа до износа</p> <p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа дежурные</p> <p>дежурные до износа до износа</p>
8	Слесарь ВКР – слесарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа до износа до износа</p>
9	Автослесарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>до износа до износа до износа</p>
10	Водитель	Костюм для защиты от общих	1 шт.

		производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар дежурные
11	Столяр ВКР – столяр	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 комплект 2 шт. 1 пара 12 пар до износа 2 пары до износа до износа до износа
12	Оператор копировальных и множительных машин	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар до износа

Примечание: Настоящий перечень составлен в соответствии с «Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. № 997н; «Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений», утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 25.12.1997 г. № 66.

Студентам при выполнении работ с токсичными веществами и кислотами выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты по предусмотренным типовым нормам.

Главный специалист ЭТО



О.Б. Боголепова

**Приложение № 4
к Коллективному договору**

УТВЕРЖДАЮ

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ


А.Л. Семенов
 «22» апреля 2016г.



СОГЛАСОВАНО

От работников:

Председатель

ППО работников и обучающихся
МПГУ


В.В. Пустовойтов
 «22» апреля 2016г.



ПЕРЕЧЕНЬ

подразделений и конкретных работ с вредными условиями труда,
на которых могут устанавливаться доплаты работникам Университета
за неблагоприятные условия труда

Структурное подразделение	Должность	Класс условий труда (по результатам специальной оценки условий труда)	Пункты по приказу Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ № 611 от 07.10.1992	Размер доплаты (% должностного оклада (ставки) в соответствии с приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ № 611 от 07.11.1992
Институт биологии и химии (кафедра ботаники)	Заведующий кафедрой	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	Перечень 1 п. 1,2,11,85,142,143, 155,159,161,181	До 12% включительно
	Профессор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Доцент	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Старший преподаватель	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Заведующий лабораторией	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Ведущий инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		

		ст.)		
	Старший лаборант, лаборант	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
Институт биологии и химии (кафедра зоологии и экологии)	Ассистент	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	Перечень 1 п. 1,8,161	До 12% включительно
	Заведующий лабораторией	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Старший лаборант	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
Институт биологии и химии (кафедра органической химии)	ВКР-стеклодув	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	Перечень 1 п. 1,8,142,155,161 Перечень 2 п. 1,2,41	До 24% включительно
Учебно-научный центр физиологически активных фосфорорганических соединений	Директор	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)	Перечень 1 п. 1,2,11,85,142,143,155,159,161,181	До 12% включительно
	Ведущий научный сотрудник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Заведующий сектором	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Инженер	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
	Техник	3.1 (вредные условия труда 1 ст.)		
Учебно-научный центр экологии и биоразнообразия	Директор	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)	Перечень 1 п. 1,2,11,85,142,143,155,159,161,181	До 12% включительно
	Заведующий сектором	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Ведущий инженер, инженер	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
	Лаборант-исследователь	3.2 (вредные условия труда 2 ст.)		
Учебно-научный центр биохимии	Директор	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	Перечень 1 п. 1,2,11,85,142,143,	До 24% включительно

и молекулярной биологии им. Ю.Б. Филипповича	Заведующий сектором	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)	155,159,161,181 Перечень 2 п. 1,2,41	
	Ведущий инженер	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)		
	Старший научный сотрудник	3.3 (вредные условия труда 3 ст.)		

Примечание: Настоящий перечень составлен в соответствии с приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ № 611 от 07.10.1992г. «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе».

Главный специалист ЭТО



О.Б. Боголепова

**Приложение № 5
к Коллективному договору**

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ


_____ А.Л. Семенов
« 22 » _____ 2016 г.


От работников:

Председатель

ППО работников и обучающихся
МПГУ


_____ В.В. Пустовойтов
« 22 » _____ 2016 г.


**Положение об оплате труда
работников федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Московский педагогический государственный университет»**

МОСКВА
2016

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский педагогический государственный университет» (далее - МПГУ) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 года № 722-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
- приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации Ф от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» и от 29.12.2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (далее - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 818; приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 года № 822);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере оплаты труда;
- Уставом МПГУ.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок оплаты труда работников МПГУ, определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, установление размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат.

Настоящее Положение учитывает нормы законодательства Российской Федерации, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических ра-

ботников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, и предусматривает систему оплаты труда работников, увязанную с качеством оказания государственных услуг (выполнения работ) в сфере образования.

1.3. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда имеет стимулирующий характер и направлена на повышение качества и результативности труда работников МПГУ и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем:

1.3.1. доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования МПГУ до уровня не менее 100 процентов средней заработной платы в соответствующем регионе;

1.3.2. доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования МПГУ до средней заработной платы в соответствующем регионе;

1.3.3. повышения к 2018 году средней заработной платы профессорско-преподавательского состава и научных работников МПГУ до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе;

1.3.4. повышения эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, дополнительного образования, среднего профессионального образования, общего образования в рамках внедрения механизмов эффективного контракта в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых образовательных услуг МПГУ, эффективностью трудовой деятельности работников и оплатой труда.

1.4. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами МПГУ, регулирующими трудовые правоотношения с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях;
- иных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- действующего отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

- мнения местной общественной организации – первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов Московского педагогического государственного университета (МПГУ) Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюзный комитет).

1.5. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников МПГУ включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда МПГУ, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым на условиях совместительства.

Оплата труда работников МПГУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат) определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом, в пределах имеющихся в МПГУ средств на оплату труда.

1.9. Согласно требованиям трудового законодательства РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в МПГУ независимо от источников этих выплат.

1.10. МПГУ в пределах имеющихся средств на оплату труда за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.11. Размеры заработной платы (оплаты труда) работников филиалов могут отличаться от заработной платы (оплаты труда) по соответствующим группам и категориям персонала. При этом размеры заработной платы (оплаты труда) работников филиалов определяются в соотношении со средней заработной

платой в соответствующем регионе, в котором находится филиал.

1.12. Действующая в МПГУ система оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в МПГУ осуществляется за счет следующих источников:

- из объема средств, поступающих в установленном порядке МПГУ в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и субсидии на иные цели;
- из средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- из иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

2.2. В МПГУ размер заработной платы работника за полностью отработанную норму рабочего времени в месяце не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), установленный федеральным законом, работникам МПГУ гарантируется:

- за счет средств, поступающих в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и субсидии на иные цели;
- за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим должностям определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ) на основе требований к профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

3.2. *Протокол разногласий (Приложение 6).*

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются работникам за выполнение работы с учётом продолжительности рабочего времени (нормы часов рабочего времени), установленной для каждой категории персонала законодательством Российской Федерации и соответствующими локальными нормативными актами МПГУ.

3.4. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основании Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим ПКГ и КУ, согласно приказу ректора МПГУ.

3.5. Заместителю руководителя структурного подразделения - размер должностного оклада устанавливается на 10-30 процентов ниже минимального должностного оклада по должности соответствующего руководителя.

3.6. К размерам должностных окладов (ставка заработной платы) может устанавливаться повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, опыта работы, степени его самостоятельности, уровня ответственности по занимаемой должности, эффективности при выполнении поставленных задач, важности выполняемой работы, а также и других критериев, определяемых отдельным локальным нормативным документом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

Абз. 4. Протокол разногласий (Приложение б).

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный срок.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) по соответствующим ПКГ в МПГУ не применяется к должностному окладу ректора и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу ректора.

Размеры, порядок и условия применяемого к должностному окладу повышающего коэффициента определяется локальным нормативным актом МПГУ, принимаемого с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 822 от 29.12.2007 года.

К ним отнесены:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, в размере не менее 4% от должностного оклада;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим размеры выплат);

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) за сверхурочную работу повышенная оплата производится в полуторном размере оклада за первые два часа работы, а за последующие часы работы в двойном размере;

2) за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время;

3) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы, - и за иную работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Конкретный размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, обязан оформить свое согласие о выполнении дополнительных обязанностей (работы) в письменном виде.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации. Компенсационные выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ и КУ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам проведенной аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда, на основании приказа МПГУ и при условии наличия утвержденного Перечня подразделений и конкретных работ, при выполнении которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда.

Если по итогам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях поощрения работников МПГУ за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», могут устанавливаться следующие виды выплат:

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

5.2. При установлении выплат стимулирующего характера в МПГУ учитываются требования нормативных документов:

- «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы» (далее - Программа), утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р;

- «Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»¹, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 года № 167н.

5.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к интенсивному и качественному выполнению работы, к достижению высоких результатов работы.

Стимулирующие выплаты производятся на основании выполнения показателей эффективности, по заданным критериям оценки деятельности работников и структурных подразделений МПГУ (индивидуальных и коллективных результатов труда).

Показатели эффективности деятельности МПГУ, структурных подразделений, работников, положенные в основу оценки эффективности трудовой деятельности работников и выплат стимулирующего характера, устанавливаются в рамках целей и задач стратегии развития МПГУ, Программы развития МПГУ, показателей деятельности МПГУ и критериев эффективности, установленных Учредителем.

В зависимости от стоящих перед МПГУ стратегических целей и задач показатели эффективности по видам и направлениям деятельности МПГУ могут периодически пересматриваться.

Порядок и периодичность установления показателей эффективности в МПГУ, а также перечень показателей эффективности и критерии их оценки

¹ В соответствии с разделом IV Программы, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

определяются соответствующим локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Объем денежных средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты работникам МПГУ, составляет не менее 30 (тридцати) процентов от общего объема денежных средств, предусмотренных на оплату труда и формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

5.5. Абз.1. *Протокол разногласий (Приложение 6).*

Порядок согласования и установления выплат стимулирующего характера регламентируется локальным актом МПГУ, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Размеры стимулирующих выплат и премий (разовых поощрительных выплат) руководителям структурных подразделений устанавливает ректор МПГУ на основании представлений курирующих проректоров.

5.6. Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному окладу, без учета повышающего коэффициента, или в абсолютном размере.

Абз. 2. *Протокол разногласий (Приложение 6).*

5.7. Размер надбавки (доплаты), установленной работнику, может изменяться в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда в МПГУ. В этой связи работник уведомляется об указанных изменениях не позднее, чем за два месяца до их введения в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом результатов труда, оценка которых производится, в том числе на основе выполнения показателей эффективности труда в соответствующей сфере деятельности МПГУ.

5.9. Выплата стимулирующих надбавок, включая премирование работников МПГУ, осуществляется на основе соответствующего локального нормативного акта, которое вводится в действие с учетом мнения профсоюзного комитета.

В локальном нормативном акте, регулирующем вопросы выплат стимулирующих надбавок, также определяется порядок установления стимулирующих выплат и критерии стимулирования работников в рамках дифференцированного подхода с учетом категорий персонала и особенностей функциональных процессов, в которых они заняты:

для работников из числа: профессорско-преподавательского состава и научных работников; педагогических работников; вспомогательного и административно-управленческого персонала (руководители, служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие), а также иного персонала.

6. Оплата труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера МПГУ

Заработная плата ректора МПГУ устанавливается в соответствии с трудовым договором, заключенным между ректором и Министерством образования и науки Российской Федерации (далее - Учредитель).

Заработная плата ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера МПГУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, которые не противоречат действующему законодательству Российской Федерации и нормативным правовым актам в сфере оплаты труда.

Условия оплаты труда ректора включают размер должностного оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера ректору МПГУ осуществляются по решению Учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности МПГУ.

Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера МПГУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада ректора МПГУ.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера для проректоров и главного бухгалтера МПГУ устанавливаются согласно настоящему Положению и могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых Министерством образования и науки Российской Федерации, а также при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций подразделений, непосредственно подчиненных проректору (для проректоров МПГУ), а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности МПГУ (для главного бухгалтера).

7. Совместительство

7.1. Работники МПГУ (включая работников филиалов) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы как в МПГУ, так и в других организациях.

Оплата труда работников, работающих по совместительству в МПГУ или в филиале (как внутренних, так и внешних), производится пропорционально отработанному времени и определяется исходя из заработной платы соответствующего работника (должностного оклада (ставки), компенсационных и стимулирующих выплат).

7.2. Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

Помимо своей основной работы работники МПГУ могут выполнять педагогическую работу как на условиях почасовой оплаты труда в объеме 300 часов в учебном году, так и на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки соответствующего преподавателя или другой соответствующей уровню квалификации должности. Индивидуальный план работы по основной преподавательской должности при этом должен быть выполнен. В противном случае оснований для дополнительной оплаты не имеется.

7.3. Выполнение педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда в объеме, не превышающем 300 часов в учебном году, может не рассмат-

риваться как совместительство.

Педагогическая нагрузка, превышающая 300 часов за учебный год, оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору на условиях совместительства.

7.4. Выполнение работы при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника осуществляется по соглашению сторон трудового договора. Соглашением сторон определяются размер доплаты и срок, на который она устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Штатное расписание МПГУ

8.1. Штатное расписание МПГУ (в том числе филиалов) утверждается приказом ректора.

Численный состав работников МПГУ (в том числе филиалов) должен быть достаточным для качественного осуществления образовательной деятельности, выполнения поставленных задач, установленных Учредителем, реализации функций и объемов работ по направлениям деятельности МПГУ, предусмотренных Уставом.

8.2. В Штатном расписании МПГУ предусматриваются должности руководителей, профессорско-преподавательского состава, научных работников, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих и иного персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется согласно утверждённой в МПГУ Структуре, предусматривающей, в соответствии с Уставом МПГУ, такие виды структурных подразделений как: институт, факультет, кафедра, лаборатория, департамент, управление, центр, отдел, группа; филиал и т.д.

8.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава определяется в соответствии с целями, задачами, объемом, видами и направлениями подготовки по обеспечению образовательного процесса МПГУ, осуществляемого учебными подразделениями.

Механизм расчета численного состава профессорско-преподавательского состава и количества ставок определяется соответствующим локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета МПГУ.

8.4. На основании постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к профессорско-преподавательскому составу относятся должности декана факультета, директора института, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

8.5. Штатное расписание административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала МПГУ формируется, в том числе с учетом действующих нормативов труда.

8.6. Штатное расписание научных подразделений МПГУ формируется в рамках осуществления научно-исследовательской деятельности, в том числе в

зависимости от потребности в количестве работников для выполнения научных программ и научной тематики, наличия финансовых средств, в пределах выделенных субсидий на обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и субсидии на иные цели, и средств, от приносящей доход деятельности.

8.7. Изменения в Штатное расписание МПГУ вносятся на основании приказов МПГУ.

9. Заключительная часть.

Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания Коллективного договора.

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ
к Коллективному договору

г. Москва

«22» Апреля 2016 г.

Сторонами Коллективного договора *на 2016 – 2019 годы* являются: **федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский педагогический государственный университет»** (далее - работодатель, учреждение), в лице и.о. ректора Семенова Алексея Львовича, действующего на основании Устава и **работники федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский педагогический государственный университет»** (далее - работники), в лице председателя ППО работников и обучающихся МПГУ Пустовойтова Всеволода Всеволодовича, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о местной общественной организации – первичной профсоюзной организации работников и обучающихся Московского педагогического государственного университета (МПГУ) Региональной общественной организации – Московской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Стороны не достигли согласия по следующим пунктам Коллективного договора:

Номер п/п	Номер раздела, пункта	Редакция Работодателя	Редакция работников
1.	2.7.	Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в МПГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к про-	Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных работников в МПГУ могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к про-

		<p>фессорско-преподавательскому составу, и отдельных должностей научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.</p>	<p>фессорско-преподавательскому составу, и отдельных должностей научных работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.</p> <p>В случае если педагогический работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, или научный работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок (п.4.4 ОС на 2015-2017 гг.).</p>
2.	2.8.	<i>Не включать</i>	<p>Заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности на условиях внешнего совместительства допускается в случае, если на занятие этой должности не претендует работник, занимающий либо ранее занимавший эту должность в МПГУ по основному месту работы</p>
3.	2.16.15.	<p>Информировать каждого педагогического работника, выполняющего учебную (преподавательскую) работу, об объеме планируемой учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее 25 июня текущего года с возможностью изменения учебной нагрузки до декабря текущего года в связи с производственной необходимостью.</p>	<p>Информировать каждого педагогического работника, выполняющего учебную (преподавательскую) работу, об объеме планируемой учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее 25 июня текущего года.</p>
4.	2.18.	<p>При принятии решения о сокращении численности или штата</p>	<p>При принятии решения о сокращении численности или штата</p>

		<p>работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.</p> <p>Стороны руководствуются критериями массового увольнения работников, предусмотренными в пункте 8.6.1 Отраслевого соглашения.</p>	<p>работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ работодатель в письменной форме сообщает об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.</p> <p>Вместе с сообщением в Профсоюзный комитет направляются следующие документы: проект приказа, проект нового штатного расписания, действующее штатное расписание.</p> <p>Стороны руководствуются критериями массового увольнения работников, предусмотренными в пункте 8.6.1 Отраслевого соглашения.</p>
5.	4.5.18	<i>Не включать</i>	<p>При назначении выплат стимулирующего характера организовывать в подразделениях МПГУ участие профгрупп профгрупп структурных подразделений МПГУ (кафедр, управлений, отделов и др.) в формировании списков работников этих подразделений на поощрение стимулирующими выплатами.</p>
6.	4.5.19	<i>Не включать</i>	<p>Предоставлять по итогам года в Профсоюзный комитет статистическую информацию о средней заработной плате в МПГУ с детализацией по структурным подразделениям с выделением отдельно средней заработной платы 10% высокооплачиваемых и 10% низкооплачиваемых работ-</p>

			ников. Предоставлять аналогичную информацию по работникам, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, и по научным работникам.
7.	7.10.	Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету помещение (номер комнаты) по адресу: г. Москва, пр. Вернадского, д. 88, каб. 504, 502, оргтехнику, средства связи (номера стационарных телефонов) электронную почту и интернет, необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку предоставленного помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, а также другие условия для обеспечения деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ).	Работодатель безвозмездно предоставляет Профсоюзному комитету помещение (номер комнаты) по адресу: г. Москва, Мал. Пироговская ул., д.1, стр. 1, каб. (комн.) 125, оргтехнику, средства связи (номера стационарных телефонов) электронную почту и интернет, необходимые нормативные документы, обеспечивает охрану и уборку предоставленного помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства, а также другие условия для обеспечения деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ).
8.	Приложение 5. 3.2.	Размеры должностных окладов утверждаются ректором МПГУ.	Размеры должностных окладов утверждаются ректором МПГУ с учетом мнения Профсоюзного комитета.
9.	Приложение 5. 3.6. абз. 4.	Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) утверждаются ректором МПГУ по представлению руководителей структурных подразделений в отношении конкретных работников, и по представлению курирующих проректоров - в отношении руководителей структурных подразделений при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливаются приказом по МПГУ.	Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка заработной платы) утверждаются ректором МПГУ по представлению руководителей структурных подразделений в отношении конкретных работников, и по представлению курирующих проректоров - в отношении руководителей структурных подразделений с учетом мнения Профсоюзного комитета при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливаются приказом по МПГУ.
10.	Приложение 5. 5.5. абз. 1	Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются работникам соответствующими приказами на определенный срок в пределах фонда оплаты труда	Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются работникам соответствующими приказами на определенный срок в пределах фонда оплаты труда (ФОТ)

		(ФОТ).	с учетом мнения Профсоюзного комитета.
11.	Приложение 5. 5.6. абз. 2	Ректор имеет право самостоятельно, или на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения (курирующего проректора), увеличить или уменьшить размер стимулирующей надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты труда, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.	Ректор имеет право самостоятельно, или на основании соответствующего представления руководителя структурного подразделения (курирующего проректора), увеличить или уменьшить размер стимулирующей надбавки (доплаты) за интенсивность и высокие результаты труда, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям с учетом мнения Профсоюзного комитета.

От работодателя:

И.о. ректора МПГУ



 А.Л. Семенов
 «22»  2016 г.

От работников:

Председатель

ППО работников и обучающихся
 МПГУ



 В.В. Пустовойтов
 «22»  2016 г.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью 57 (пятьдесят
семь) листов

И.о. ректора МГУ

А.И. Семенов

